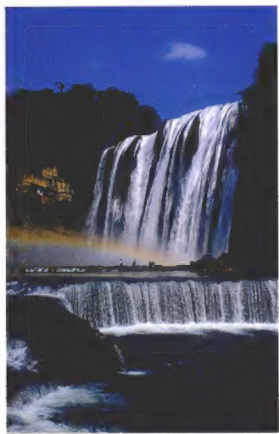


单晓娅·著

贵州少数民族地区 人才资源开发研究



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE



组稿编辑：刘一玲

责任编辑：贺 静

电 话：010-68359417
13681590988

書裝 BOOK DESIGN STUDIO
设计·制作·印刷·发行·销售

上架建议 **经 济**

ISBN 978-7-5017-8951-1



9 787501 789511 >

定价：32.00元

贵州少数民族地区 人才资源开发研究

单晓娅·著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

·北京·

图书在版编目 (CIP) 数据

贵州少数民族地区人才资源开发研究/单晓姪著

北京: 中国经济出版社, 2010.5

ISBN 978-7-5017-8951-1

I. 贵… II. 单… III. 少数民族—民族地区—人才—资源开发—研究—贵州省 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 027784 号

组稿编辑 刘一玲

责任编辑 贺 静

责任印制 石星岳

封面设计 任燕飞工作室

出版发行 中国经济出版社

印刷者 潮河印业有限公司

经销者 各地新华书店

开 本 880mm × 1230mm 1/32

印 张 12

字 数 290 千字

版 次 2010 年 5 月第 1 版

印 次 2010 年 5 月第 1 次

书 号 ISBN 978-7-5017-8951-1/F·6941

定 价 32.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街3号 邮编 100037

本 版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换(联系电话: 010-68319116)

版权所有 盗版必究(举报电话: 010-68359418 010-68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话: 12390)

服务热线: 010-68344225 88386794

序

在国际竞争已表现为以科学技术为核心、以经济实力为特征的综合国力竞争背景下,作为科学技术载体的人才成为最宝贵的战略性资源,成为推动生产力发展的有力杠杆,人才竞争成为当今世界竞争的焦点。贵州少数民族地区经济相对落后、民族成分众多、人口素质相对较差,人才资源开发是促进贵州少数民族地区科学技术进步、实现产业结构升级与构建和谐社会的关键要素。

单晓娅是我的学生,她的博士论文《贵州少数民族地区人才资源开发研究》以科学发展观为指导,运用区域经济学和民族经济学的理论和方法,对贵州的民族性特征进行了拓展性研究;分析了贵州少数民族地区人才资源开发的经济学内涵;研究了贵州少数民族地区人才资源的特征及其与经济社会的关系;探讨了贵州少数民族地区人才资源开发的现状、发展趋势、目标体系和政策系统;探索性地构建了贵州少数民族地区人才资源开发模式,为政府及有关部门提供决策参考和实践运用,有利于促进贵州少数民族地区和谐社会的全面实现。

论文关于贵州民族性特征的研究,人才资源开发的区域经济学范畴的探讨,通过问卷调查对贵州少数民族地区人才资源开发的影响因素的研究,贵州少数民族地区人才

资源开发的区域差异性的研究,贵州少数民族地区人才资源开发的对策系统的问题分析,贵州少数民族地区人才资源开发的预控工具的研究,等等,具有创新见解和参考价值。

目前,国内外对人才学的认识和研究已趋于成熟,但对人才资源开发的认识和研究,诸多层面正在探索之中,对其内涵的界定等内容争论比较大,学术界大多是从哲学、历史学、人才学、社会学、政治学、管理学视角来研究,而从经济学,特别是从区域经济学的视角来研究的少。特别是对贵州少数民族地区人才资源开发这个问题的研究,还存在进一步深入、系统、全面研究的空间。

因此,无论是从理论创新的角度,还是从实践指导的角度,对贵州少数民族地区人才资源开发都有深入研究的必要。单晓娅在博士论文的基础上提炼形成此书,对此我深感欣慰。同时也希望她再接再厉、不断努力,继续深入地研究下去,为贵州少数民族地区社会经济的跨越式发展作出自己的一份贡献。

邓 玲

四川大学经济学院

2009年12月

摘 要

在国际竞争已表现为以科学技术为核心、以经济实力为特征的综合国力竞争背景下,作为科学技术载体的人才成为最宝贵的战略性资源,成为推动生产力发展的有力杠杆,人才竞争成为当今世界竞争的焦点。贵州少数民族地区经济相对落后,民族成分多样,人口整体素质相对较差。人才资源的开发是促进贵州少数民族地区科学技术进步,实现产业结构升级与构建和谐社会的关键要素。本书围绕贵州少数民族地区人才资源开发这个主题,较为系统地分析和探讨了贵州少数民族地区人才资源开发的现状、特征、问题、影响因素、发展趋势、目标体系、环境体系、指标体系 and 对策系统等。试图探索性地构建贵州少数民族地区科学的人才资源开发模式,为政府及有关部门提供决策参考和实践运用,促进贵州少数民族地区和谐社会的全面实现。

第一,本书初步构建了研究贵州少数民族地区人才资源开发的理论框架,即“人才资源与区域关系—现状分析—问题分析—战略取向—对策研究”。该分析框架指出,贵州少数民族地区社会经济发展决定其人才资源开发的现状、环境与需求,进而决定其人才资源开发的战略取向,本书由此设计出人才资源开发的评价指标体系与对策系统。

第二,本书对贵州的民族性特征进行了拓展性研究。一般认为,贵州少数民族地区包括黔南、黔东南、黔西南3个自治州和11个自治县。而本书认为,我国客观上存在两种类型的少数民族省份,一类是按照民族区域自治法设立的单一民族自治省份,如

新疆、西藏等；另一类是不符合自治区设立条件，但民族成分高、少数民族人口数量多、少数民族基层政权数量多，并享受少数民族待遇的多民族聚居的省份，如贵州、云南。贵州属于第二类型的少数民族省份，从民族特性而不是从民族自治的角度来看，全省范围均属于少数民族地区。本书题目中的“贵州少数民族地区”就是从这个意义上提出的。

第三，本书在借鉴相关研究成果的基础上，探索性地研究了贵州少数民族地区人才资源开发的经济学内涵，并指出，人才资源开发既是人才学、管理学问题，更是经济学问题。首先，人才资源是人力资源中的高值资源，是区域经济发展的战略性资源，属于经济学范畴；其次，人才资源开发通过培养、使用、流动、配置，使人才资源转化为人才资本，因此它又是一个人才资本形成过程；再次，人才资源必须与其他经济资源相结合，才能发挥其价值，因此人才资源开发本质上是一种资源配置过程；最后，人才资源开发与区域特定资源禀赋、历史基础、文化底蕴等密切相关，因此从区域经济学角度来看，区域人才资源开发是一个区域经济学问题。

第四，从贵州少数民族地区的区情着手，分析其社会经济发展的概况，以及作为关键资源的人才资源的特征，进一步分析贵州少数民族地区人才资源与经济社会的相互影响。

第五，通过对贵州少数民族地区人才资源开发的主要内容分析，提出了人才资源开发的特点，并进一步对贵州少数民族地区人才资源开发的环境进行定量分析，通过实证分析以确定出最适宜贵州少数民族地区人才资源开发的环境区域。本书对贵州少数民族地区人才资源开发的区域差异性进行了较为深入的研究。运用区域经济的因子分析法，对影响贵州少数民族地区人才资源开发环境的主导因子进行了筛选和综合；构建了贵州少数民族地区

人才资源开发环境的指标体系,包括6类因素及109个因子与指标;根据区域差异性将贵州少数民族地区分为核心区域和外围区域,指出在不同的区域应采用不同的人才资源开发模式和政策,有针对性地改善贵州少数民族地区人才资源开发环境,以保证贵州少数民族地区人才资源的持续、稳定和快速发展。

第六,本书从区域经济学的视角,通过问卷调查,对贵州少数民族地区人才资源开发的问题及其形成的主客观因素进行了分析和研究。调查结果表明,目前贵州少数民族地区人才资源开发的问题主要有人才资源总量不足、人才资源整体素质偏低、人才资源结构性矛盾突出、人才资源使用效率低、人才资源培养能力弱和人才资源管理体制滞后,等等。影响人才资源开发的主观因素包括成就动机、职业情感、心理品格、知识结构、能力结构,等等;客观因素包括家庭、求学环境、职业环境、住区、社交环境、发展基础、历史惯性与自然条件,等等。调查结果为制定有针对性的人才资源开发政策提供了依据。

第七,本书在理论分析、现实分析和比较分析的基础上,提出贵州少数民族地区人才资源开发的发展趋势和战略取向,具体包括战略影响、指导思想、目标、重点、步骤和空间布局等方面的内容。

第八,本书认为,贵州少数民族地区人才资源开发是一个复杂的系统,破解贵州少数民族地区人才资源开发的瓶颈,需要采用综合的、多元的对策措施。本书运用区域政策理论与系统论,探索性地构建了贵州少数民族地区人才资源开发的对策系统,将众多对策措施归纳为认知、机制、运行、预警等对策子系统。认知对策系统包括转变创新贵州少数民族地区人才资源开发的理念、加强扩大人才资源政策惠及面的政策宣传等方面的内容;机制对策系统包括选人机制、育人机制、用人机制、激励机

制、考核机制以及创新机制等方面的内容；运行对策系统包括启动系统、操作系统、政策系统和追踪评估系统等方面的内容；预警对策系统包括设立人才资源开发预警系统管理委员会、构建人才资源开发预警系统、对人才资源开发预警系统的预控和预控工具评价指标体系的设计等方面的内容。

第九，为了更好地跟踪、评价、预控贵州少数民族地区人才资源开发的整个过程，提高开发效益，本书探索性地研究了贵州少数民族地区人才资源开发的预控工具。依据社会再生产原理，从规模、结构、效益三个方面设计了贵州少数民族地区人才资源开发的指标体系，包括3个一级指标、15个二级指标、36个三级指标，为后续研究奠定了基础。

关键词：贵州少数民族地区 人才资源 人才资源开发
对策系统

C

目 录

CONTENTS

序 / 1

摘 要 / 1

导 论 / 1

一、背景与意义	1
二、研究目的、方法与重点难点	5
三、研究的思路、结构与内容	9
四、主要创新点	12

第一章 相关范畴界定与国内外经验借鉴 / 14

第一节 核心概念及其相互关系的界定	14
一、资源、资本	14
二、人力资源、人才资源	15
三、人力资本、人才资本	20
四、人力资源开发、人才资源开发	23
五、核心概念之间的相互关系	34

第二节 文献综述	41
一、人才资源理论的相关研究	41
二、国内人才资源开发的相关研究	52
三、在现有文献研究基础上的再思考	64
第三节 相关理论评述	68
一、区域发展理论评述	68
二、区际关系理论评述	75
三、区域经济政策理论评述	77
四、人力资源的相关理论评述	80
第四节 国外有关人才资源开发的研究及其经验借鉴	82
一、国外有关人才资源开发的研究	82
二、启示与经验借鉴	90

第二章 贵州少数民族地区人才资源与经济社会发展 的关系 / 95

第一节 贵州少数民族地区的区情	95
一、贵州少数民族	95
二、贵州少数民族地区	96
三、贵州少数民族地区的经济社会发展对 人才资源开发战略的影响	102
四、当前形势对贵州少数民族地区人才资源 开发战略的影响	105
第二节 贵州少数民族地区人才资源的特征分析	108
一、人才资源的数量逐步增加, 密度增大	109
二、人才资源的质量逐步升高	111

	三、人才资源的结构逐步优化	112
第三节	贵州少数民族地区人才资源与经济社会的 相互影响	118
	一、经济社会发展对人才资源开发的影响	118
	二、人才资源开发对经济社会发展的影响	120
	三、人才资源开发对社会经济发展所起的 作用及其相互关系	126
第三章	贵州少数民族地区人才资源开发的现状分析 /	131
第一节	贵州少数民族地区人才资源开发的现状	131
	一、队伍建设	131
	二、教育投入	134
	三、市场改善	138
	四、环境优化	142
	五、安全保障	144
	六、农村人才资源开发	144
	七、管理机制	151
	八、政策法规	154
第二节	贵州少数民族地区人才资源开发环境的 分析	157
	一、贵州少数民族地区人才资源开发环境的 内涵	157
	二、贵州少数民族地区人才资源开发环境的 分析	162
第三节	贵州少数民族地区人才资源开发的特点	178

一、开发效应特点	178
二、民族效应特点	182

第四章 贵州少数民族地区人才资源开发的问题及其 原因分析 / 188

第一节 贵州少数民族地区人才资源开发存在的 问题	188
一、人才资源总量不足	188
二、人才资源整体素质偏低	190
三、人才资源结构性矛盾突出	191
四、人才资源使用效率低	196
五、人才资源培养能力弱	198
六、人才资源管理体制滞后	199
第二节 贵州少数民族地区人才资源开发问题的 主观原因分析（问卷调查）	201
一、社会化因素	201
二、自然化因素	207
第三节 贵州少数民族地区人才资源开发问题的 客观因素（问卷调查）	209
一、微观因素	209
二、宏观因素	219

第五章 贵州少数民族地区人才资源开发的战略取向 / 232

第一节 贵州少数民族地区社会经济发展战略对 人才资源的需求	232
--	-----

一、贵州少数民族地区社会经济发展战略	232
二、贵州少数民族地区人才资源的 需求分析	233
三、贵州少数民族地区人才资源开发的 发展趋势	241
第二节 构建科学发展观指导下的贵州少数民族地区 人才观	250
一、生态文明观	253
二、时空观	256
三、特性观	257
四、全局观和服务观	258
五、系统观	258
六、适度超前观	259
第三节 贵州少数民族地区人才资源开发的目标	259
一、总体目标	259
二、数量目标	260
三、质量目标	261
四、结构目标	262
五、效能目标	263
第四节 贵州少数民族地区人才资源开发的重点	263
一、最佳期人才资源开发	268
二、干部人才资源开发	268
三、管理人才资源开发	269
四、能够面向世界的外向型人才资源开发	269
第五节 贵州少数民族地区人才资源开发的步骤和	

空间布局	269
一、步骤	269
二、空间布局	271

第六章 贵州少数民族地区人才资源开发的对策研究 / 275

第一节 建立贵州少数民族地区人才资源开发的

认知系统	275
一、创新贵州少数民族地区人才资源开发的 理念	275
二、加强扩大贵州少数民族地区人才资源 政策惠及面的政策宣传	277

第二节 建立贵州少数民族地区人才资源开发的

机制系统	278
一、选人机制	278
二、育人机制	281
三、用人机制	283
四、激励机制	285
五、考核机制	288

第三节 建立贵州少数民族地区人才资源开发的

运行系统	290
一、政策系统	290
二、操作系统	300
三、追踪评估系统	306

第四节 建立贵州少数民族地区人才资源开发的

启动系统	309
------------	-----

一、宏观层面	309
二、中观层面	314
三、微观层面	315
第五节 建立贵州少数民族地区人才资源开发的 预警系统	327
一、设立贵州少数民族地区人才资源开发 预警系统管理委员会	328
二、构建贵州少数民族地区人才资源开发 预警系统	328
三、对贵州少数民族地区人才资源开发 预警系统的预控	331
四、预控工具评价指标体系的设计	334
需要进一步研究的问题 /	351
主要参考文献 /	355
后 记 /	367

导 论

一、背景与意义

(一) 研究背景

以技术革命为背景，人类社会正在经历从工业社会向知识经济社会的转变，知识经济社会以科学技术为内涵，以高新产业为特征。从 20 世纪 90 年代开始，作为科学技术载体的人才已经成为知识经济社会国际竞争的焦点，推进人才强国和实施科教兴国已经成为中国发展社会主义市场经济、增强国际竞争力的战略抉择。继物质资本之后作为推动社会进步与社会高速发展的人才，成为社会发展与变迁的原动力，在客观上成为经济学不得不加以重点关注的关键要素。

贵州少数民族地区的经济和社会发展一直相对落后，发展速度相当缓慢。在历时性上，贵州少数民族地区在经济上发生了翻天覆地的变化；在共时性上，贵州少数民族地区与沿海地区的经济发展差距非常大，且差距呈扩大趋势。就经济模式而言，在沿海发达地区已从粗放经济、自然经济向集约经济、现代经济迈进时，贵州少数民族地区仍处于粗放经济、自然经济的阶段；在沿海发达地区已部分与国际经济接轨时，贵州少数民族地区仍处于相对封闭的状态。受制于经济发展，贵州少数民族地区的贫困面较大，人民生活较困难。

除地理、政策、基础等方面的原因外，贵州少数民族地区发

展滞后的一个重要原因是缺乏与其社会经济发展要求相适应的人才队伍和人才资源。尽管贵州少数民族地区对人才资源的开发已经有了较为深刻的认识，但要建立一支结构合理、专业齐备的高素质人才队伍却是一项长期的任务。

贵州少数民族地区人才数量少、质量低、结构不合理，人才问题已经成为贵州少数民族地区完善社会主义市场经济体制、实施西部大开发战略、实现社会生产力跨越式发展和进入全面建设小康社会的瓶颈。对贵州少数民族地区人才资源开发进行系统研究是非常必要的。

在新的历史时期，研究贵州少数民族地区人才资源开发正当其时。首先，中国发展社会主义市场经济，建立现代企业制度，推进人才强国战略和实施科教兴国战略，实施西部大开发战略和全面建设以人为本的和谐社会的背景，为贵州少数民族地区人才资源开发与研究提供了契机。其次，尽管学术界在人才学的诸多问题上还存在认识分歧，但相对成熟的人才学理论对贵州少数民族地区的人才资源开发研究提供了认识工具；科学发展观的视角为贵州少数民族地区人才资源开发研究提供了开阔的视野。最后，对少数民族地区人才资源开发的大量信息的收集为贵州少数民族地区人才资源的开发研究提供了原始素材，国内外、省内外关于人才研究的成果为贵州少数民族地区人才资源开发研究提供了平台。

（二）研究意义

1. 是实现科学发展观和西部大开发的需要

中共中央十六届五中全会提出以科学发展观统领社会经济发展全局，建设以人为本的和谐社会。《中华人民共和国国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》明确提出推进人才强国战

略，促进中国从人口大国向人力资本强国转变。落实科学发展观，践行人才强国战略，贵州少数民族地区必须高度重视并切实加强人才资源开发。

实施西部大开发主要是开发资源，加强基础设施建设，改善生态环境，发展教育科技等。其中最为重要的就是要科学合理地开发资源，而人力资源，尤其是人才资源的开发是科学合理开发自然资源的前提，尽快培养、造就一大批各类专门人才成为西部大开发的当务之急。

在西部大开发中，贵州少数民族地区既面临西部地区共同的机遇与挑战，又因其独特的人文历史环境和自然资源而面临个性化的机遇与挑战。解决人力资源匮乏和人才短缺的瓶颈问题已经成为贵州少数民族地区实现西部大开发与践行科学发展观的必由之路。

2. 是贵州少数民族地区产业结构实现转型的需要

随着世界产业结构的日益高新技术化，具有现代科学知识的高素质劳动者和各种专门人才已取代资金、设备、原材料等物质资本而成为社会经济增长的关键因素。

西部大开发的实质就是对传统的产业结构进行调整和升级，贵州少数民族地区经济开发同样也不例外。近年来，因产业结构的调整，越来越多的东部企业向西部转移，推进了西部产业结构的升级和优化，对高素质人才的需求日趋强烈。而贵州少数民族地区人才资源严重匮乏，因此，人才资源的开发迫在眉睫，唯此方能实现产业结构的升级，促使潜在的资源优势变为现实优势。

3. 有助于促使贵州少数民族地区人才资源向人才资本的转变

同其他省相比，贵州少数民族地区人口众多的区情，使其人才资源开发对贵州少数民族地区社会经济发展的意义更加重大。

为了实现贵州少数民族地区经济、社会的全面发展，提高其

核心竞争力，贵州少数民族地区第八次党代会提出实施“结构优化、外向牵动、科教兴省”的三大战略，而三大战略的顺利实施，关键在人才，关键在造就一支数量足、质量高的科技人才队伍、管理人才队伍和企业家人才队伍，促使人才资源向人才资本的转变。

4. 有助于丰富和发展马克思主义的政治经济学、区域经济学、人才学和少数民族学科的内容，并有利于完善有贵州少数民族地区特色的人才资源理论

知识不是理论的逻辑自洽，而是将其建立在可观察、可验证的基础之上。对贵州少数民族地区人才资源开发的研究，能够充分关注其特殊性，发展与完善少数民族地区人才资源开发理论，并进一步推动少数民族学科、区域经济学和马克思主义政治经济学的发展。

目前，中国的人才资源理论体系的基本理论框架由基础理论和应用理论两部分构成：基础理论研究包括人才基础研究和人才成长规律的研究；应用理论研究包括成才主体自我开发研究和社会的人才资源开发研究等。贵州少数民族地区人才资源开发属于应用理论研究。本书认为，古往今来人才资源或人力资源开发的学术成果，构成了具有中国特色的人才人事理论体系。在经济全球化的新形势下，以十四届五中全会提出的“两个根本性转变”、十五届五中全会“实施人才战略”和十六届三中全会“科学发展观”思想为指导，中国人才资源开发的理论研究将进一步深化与完善，取得更加丰硕的成果。

贵州少数民族地区是欠发展、欠发达地区，人口基数大，人均自然资源占有量低，经济基础相对薄弱，区域经济发展不均衡。按照中国建立社会主义市场经济体制和经济增长方式实现从粗放型向集约型转变的要求，重视和研究人才资源个体需要和成长规

律具有重要的理论意义和实际价值。加快人才资源向人才资本转变对促进贵州少数民族地区国民经济和社会协调发展具有重要而深远的意义。

二、研究目的、方法与重点难点

（一）研究目的

（1）通过对现象的观察与分析，揭示贵州少数民族地区人才资源开发的理论基础，剖析贵州少数民族地区的区情与其人才资源的特征，探讨人才资源对社会经济发展所起的作用及其相互关系。

（2）揭示贵州少数民族地区人才资源开发的现实表现，探讨贵州少数民族地区人才资源开发的区域差异性，分析根据区域差异性将贵州少数民族地区分为核心区域和外围区域，在不同的区域采用不同的人才资源开发模式和政策，从而可以有目的地改善贵州少数民族地区人才资源开发环境，以保证贵州少数民族地区人才资源的持续、稳定和快速发展。

（3）深入分析贵州少数民族地区人才资源开发存在的问题及其综合成因。

（4）揭示贵州少数民族地区人才资源开发的战略取向，构建科学发展观指导下的贵州少数民族地区人才观，分析贵州少数民族地区人才资源开发的目标、重点、步骤与空间布局。

（5）探讨贵州少数民族地区人才资源开发的对策，构建贵州少数民族地区人才资源开发的对策系统。

（6）为政府及有关部门制定少数民族地区的社会经济发展战略、产业政策、就业政策、社会劳动保障政策，以及调整少数民族地区的产业结构，减轻失业压力，拓宽就业渠道等问题提供决

策参考,以保障贵州少数民族地区人才资源开发战略的实现和全面建设小康社会的顺利进行,使贵州少数民族地区的社会经济实现跨越式发展。立足于地域性人才资源开发的研究,力图构建贵州少数民族地区人才资源开发的理论框架,更新和充实中国少数民族地区人才资源开发研究的内容和相关理论;更新人才观念,强化贵州少数民族地区人才资源的开发行为,建立科学的贵州少数民族地区人才资源开发模式,促进以科学发展观为指导的以人为本的和谐社会的全面实现。

(二) 研究方法

以科学发展观为指导,从西部大开发和知识经济的视角出发,在研究方法和技术路线上力争做到“五个结合”:

1. 理论研究和实证分析相结合

贵州少数民族地区人才资源开发模式的建立及其政策体系的制定都需要基础理论的强有力的支撑,细致的理论研究是十分必要的。同时,“实践是检验真理的唯一标准”的论断又提示了研究的实践视角,因此整个研究都采用了实证性质的调查研究分析方法,通过收集资料、调查问卷、实地走访等办法,掌握了贵州少数民族地区人才资源开发方面的第一手资料,通过对这些资料的分析与反思,找出其存在的问题和原因,就其中影响较大的因素做了较为详尽的研究和分析,提出了贵州少数民族地区人才资源开发的战略取向和政策系统。

2. 自然科学、技术科学、经济科学和社会科学相结合

贵州少数民族地区人才资源开发不仅是一个管理问题和经济问题,而且还是一个社会问题。它涉及人口学、教育学、文化学、社会学、经济学、心理学、管理学、政治学、生理学、卫生学等多种学科、多个领域的理论与方法,因此它属于多学科交叉

的边缘学科与应用学科,是社会科学体系中一门新兴的学科。本书研究必须多种学科结合研究,方能取得最佳的综合性成果。

3. 宏观分析和微观分析相结合

从宏观角度审视,在实施贵州少数民族地区人才资源开发的战略和制定政策时,必须从整个国民经济、国家和地区的资源环境、经济社会协调发展、生态平衡和可持续发展的层面上去思考与研究;从微观角度分析,又是每一个单位、每一个家庭,每一个人的具体行为,贵州少数民族地区人才资源开发以依靠人才观念的更新和行为的规范化为必要条件。所以,在研究中应把宏观分析与微观分析结合起来,方能取得实质性的成果。

4. 定性分析和定量分析相结合

通过定性的理论分析和定量的调查结果,对贵州少数民族地区人才资源开发存在的问题进行了综合分析和归纳。只有在定性分析的基础上加强对贵州少数民族地区人才资源开发的定量分析,才能深刻而全面地认识和把握贵州少数民族地区人才资源开发的规律性。定性分析和定量分析相结合,侧重于动态分析,与横向、纵向对比分析,主要采取系统分析法的思想,具体运用了理论演绎和实证归纳相结合的研究方法。在分析现状时采取因子分析法;理论分析上以区域经济学理论为主线,试图将少数民族地区人才资源开发理论的经济内涵加以诠释,综合多学科的理论 and 思想;统计学定量分析和定性分析相结合,主要采用聚类分析和主成分分析法,聚类分析法用于对贵州少数民族地区人才资源开发进行分类和确定,主成分分析法用于对贵州少数民族地区人才资源开发的综合指标的评价和分析。充分利用最新、最翔实、最丰富的人口普查资料及目前做的有关劳动力、人力、人才抽样调查资料,并运用科学发展观的观点,全面地、系统地分析,揭示其变动的趋势和规律。从而为政府和管理职能部门制定社会经

济发展战略、调控措施等提供科学的依据，确保科学发展观下社会经济发展战略和全面和谐社会的实现。

5. 归纳和演绎相结合，以归纳研究为主

本书主要采用了归纳的研究方法，通过大量的资料分析，包括：少数民族地区人才资源方面的有关法规文件、宏观发展信息、各种报刊、杂志相关文章等。归纳总结了贵州少数民族地区人才资源开发现状、存在的问题和问题成因。同时，在实际问题的分析和研究结果的应用上，也采用了相应的演绎和推理方法。

在写作过程中，本书还采用了调查研究、文献研究、会议研究、预测研究、专家咨询等研究方法及形式，对贵州少数民族地区2005—2007年近三年的人才资源现状进行了摸底调查。统计数据涵盖了贵州少数民族地区范围内可统计汇总的单位，包括党政机关、事业单位、国有企业、非国有企业、中央和省直属驻贵州少数民族地区单位等。查阅了2005—2008年贵州统计年鉴及相关政府文件，收集了大量数据。对各种数据进行了对比分析，确保了数据的真实可靠。查阅了大量的国内外人才资源开发研究文献，借鉴了各地区人才资源开发的研究方法。多次对本书设计方案、数据进行对比分析，并对指标设计、本书结构进行反复论证、分析。在研究上，以时间序列为维度，采集影响人才资源变化的各种指标，采用多因素综合和多元回归等多种数学方法。

（三）研究的重点难点

研究的重点在于对贵州少数民族地区人才资源开发的比较研究，在理论分析、现实分析和比较分析的基础上，提出贵州少数民族地区人才资源开发的战略取向和对策系统。研究的难点在于以科学发展观为依据，提出贵州少数民族地区人才资源开发的经济学内涵，以及与区域生态、社会、经济发展的关系分析。

三、研究的思路、结构与内容

(一) 研究的基本思路

本书围绕贵州少数民族地区人才资源开发的主题，通过对本书所涉及相关理论进行综述，寻找研究的理论依据；从分析贵州少数民族地区的区情着手，对贵州少数民族地区人才资源开发的特征、人才资源与经济社会的相互影响等作深层次的较为细致的分析。通过对贵州少数民族地区人才资源开发现状的分析，进一步对贵州少数民族地区人才资源开发的区域差异性进行定量分析，以确定出最适宜贵州少数民族地区人才资源开发的环境区域。并在此基础上提出了贵州少数民族地区人才资源开发的特点。通过对贵州少数民族地区人才资源开发的问题进行分析，并通过问卷调查，对问题的主客观因素进行较为全面深入的分析。提出贵州少数民族地区人才资源开发的发展趋势和战略取向，具体包括战略影响、指导思想、目标、重点、步骤和空间布局等内容。最后针对问题及其战略取向提出贵州少数民族地区人才资源开发的对策系统，包括建立贵州少数民族地区人才资源开发的认知系统、机制系统、运行系统、启动系统和预警系统等子系统。

通过以上研究初步构建了理论框架，即“人才资源与区域关系—现状分析—问题分析—战略取向—对策研究”。该分析框架指出，贵州少数民族地区社会经济发展水平决定其人才资源开发的现状、环境与需求，进而决定人才资源开发的战略取向。由此设计出人才资源开发的实施对策系统和预控指标体系。

（二）研究的结构与内容

本书共分六章。

导论通过对贵州少数民族地区人才资源开发的研究背景与意义的分析，确定研究的目的、方法与重点难点；研究的思路、结构与内容以及主要创新点等。

第一章通过对本书所涉及相关理论进行综述，寻找研究的理论依据；界定核心概念及其相互关系；对贵州少数民族地区人才资源开发的文献进行综述；并进一步探讨国外人才资源的开发及其经验借鉴，并为后面提出的战略模式和对策分析作理论铺垫。

第二章从分析贵州少数民族地区的区情着手，对贵州少数民族地区人才资源开发的特征、贵州少数民族地区人才资源与经济社会的相互影响等作深层次的较为细致的分析。

第三章通过对贵州少数民族地区人才资源开发现状的分析，进一步对贵州少数民族地区人才资源开发的环境进行定量分析，通过实证分析以确定出最适宜贵州少数民族地区人才资源开发的环境区域。并在此基础上提出了贵州少数民族地区人才资源开发的特点。

第四章在贵州少数民族地区人才资源开发现状分析的基础上，进一步对贵州少数民族地区人才资源开发的问题进行分析，并通过问卷调查，对问题的主客观因素进行较为全面深入的分析。

第五章在对前四章进行理论分析、现实分析和比较分析的基础上，提出贵州少数民族地区人才资源开发的发展趋势和战略取向，具体包括战略影响、指导思想、目标、重点、步骤和空间布局等内容。

第六章提出贵州少数民族地区人才资源开发的对策系统，包括建立贵州少数民族地区人才资源开发的认知系统、机制系统、运行系统、预警系统等子系统。

本书研究的结构与内容如框架图 0-1 所示。



图 0-1 本书的结构框架图

四、主要创新点

1. 本书对贵州的民族性特征进行了拓展性研究

一般认为，贵州少数民族地区包括黔南、黔东南、黔西南 3 个自治州和 11 个自治县。而本书认为，我国客观上存在两种类型的少数民族省份，一类是按照民族区域自治法设立的单一民族自治省份，如新疆、西藏等；另一类是不符合自治区设立条件，但民族成分高、少数民族人口数量多、且少数民族基层政权数量多、并享受少数民族待遇的多民族聚居的省份，如贵州、云南。贵州属于第二类型的少数民族省份，从民族特性而不是从民族自治的角度来看，全省范围均属于少数民族地区。本书题目中的“贵州少数民族地区”就是从这个意义上提出的。

2. 本书认为，人才资源开发既是人才学、管理学问题，更是经济学问题

首先，人才资源是人力资源中的高值资源，是区域经济发展的战略性资源，属于经济学范畴；其次，人才资源开发通过培养、使用、流动、配置，使人才资源转化为人才资本，因此它又是人才资本形成过程；再次，人才资源必须与其他经济资源相结合，才能发挥其价值，因此人才资源开发本质上是一种资源配置过程；最后，人才资源开发与区域特定资源禀赋、历史基础、文化底蕴等密切相关，因此从区域经济学角度来看，区域人才资源开发还是一个区域经济学问题。

3. 本书通过问卷调查，对贵州少数民族地区人才资源开发的影响因素进行了分析研究

调查结果表明，影响贵州少数民族地区人才资源开发的主观因素包括成就动机、职业情感、心理品格、知识结构、能力结构；客观因素包括家庭、求学环境、职业环境、住区、社交环

境、发展基础、历史惯性与自然条件。调查结果为制定有针对性的人才资源开发政策提供了依据。

4. 本书对贵州少数民族地区人才资源开发的区域差异性进行了较为深入的研究

运用区域经济的因子分析法,对影响贵州少数民族地区人才资源开发环境的主导因子进行了筛选和综合,构建了贵州少数民族地区人才资源开发环境的指标体系,包括6类因素及109个因子与指标;根据区域差异性将贵州少数民族地区分为核心区域和外围区域,指出在不同的区域应采用不同的人才资源开发模式和政策,有针对性地改善贵州少数民族地区人才资源开发环境,以保证贵州少数民族地区人才资源的持续、稳定和快速发展。

5. 本书认为,贵州少数民族地区人才资源开发是一个复杂的系统,突破贵州少数民族地区人才资源开发的瓶颈,需要采用综合的、多元的对策措施

本书运用区域经济政策理论与系统论,探索性地构建了贵州少数民族地区人才资源开发的对策系统,将众多对策措施归纳为认知、机制、运行、预警等对策子系统,并对每个子系统所包含的具体对策进行了归纳和梳理。

6. 为了更好地跟踪、评价、预控贵州少数民族地区人才资源开发的整个过程,提高开发效益,本书探索性地研究了贵州少数民族地区人才资源开发的预控工具

依据社会再生产原理,从规模、结构、效益三个方面设计了贵州少数民族地区人才资源开发的指标体系,包括3个一级指标、15个二级指标、36个三级指标,为后续研究奠定了基础。

第一章 相关范畴界定与 国内外经验借鉴

第一节 核心概念及其相互关系的界定

一、资源、资本

(一) 资源的内涵

“资源”一词的语义，解释为生产资料或生活资料的天然来源。资源是一个经济学术语。^① 经济学通常把为了创造物质财富而投入生产过程中的一切要素称为资源。资源从其产生，分为天然资源和再生资源；从其形态，分为物质资源和非物质资源；从其生物特性，分为人力资源和非人力资源。在劳动者身上体现的“人力”始终是社会财富创造过程中的一项重要资源。^② 本书认为人才是指人力资本积累程度高、整合效应好且在岗位工作中做出积极贡献的人力。而人力是指一定时间和地域空间范围内人口所具有的现实和潜在体力、智力、知识和技能的总和。

① [美] 约翰·伊特韦尔，等．新帕尔格雷夫经济学大辞典 [M]．北京：经济科学出版社，1996．

② [美] 戴维·沃尔里奇．人力资源管理教程 [M]．北京：新华出版社，2000．

（二）资本的内涵

“资本”一词语义上有三种解释：一为掌握在资本家手里的生产资料和用来雇用工人的货币；二为经营工商业的本钱；三比喻为牟取利益的凭借。^①当代西方经济学家认为，资本有两种形式，即物质资本和人力资本。突破了传统理论中的资本只是物质资本的束缚。物质资本指现有物质产品上的资本，包括厂房、机器、设备、原材料、土地、货币和其他有价证券等，而人力资本则是体现在人身上的资本，即对生产者进行普通教育、职业培训等的支出和其接受教育的机会成本等价值在生产者身上的凝结，它表现在蕴涵于人身上的各种生产知识、劳动与管理技能和健康素质的存量总和。据此，人类在经济活动过程中，一方面不间断地把人的资源投入生产制造各种适合市场需求的商品；另一方面以多种形式来发展和提高人的智力、体力与道德素质等，以期形成更高的生产能力。因此，人力资本与物质资本一样，也需要通过投资才能形成。舒尔茨把人力资源作为投资对象，阐释了人力资本是经济增长的源泉。人力资本的大小也可表现在人力所有者——劳动者的收入上。^②

二、人力资源、人才资源

（一）人力资源

目前普遍认为的人力资源实际上指的是广义上的劳动力资源。广义劳动力资源指所有劳动者所具有的体力和脑力的总和，

① Jerry w. Gilley Principles of human resource development [M]. The free Press, New York, 1989.

② [美] 舒尔茨. 人力资本投资 [M]. 北京：华夏出版社，1990.

包括现实和潜在（这里指经过教育、训练等即可开发出、供社会利用的）体力、智力、知识和技能的总和，^① 是一种存在于人体中的现实的和经过开发即可获得的劳动能力。狭义劳动力资源则是针对劳动力人口而言的，是指一定时间和地域空间范围内劳动力人口所具有的现实的和潜在体力、智力、知识和技能的总和。它是一个国家或地区有劳动能力的人口的总和并在“劳动年龄”范围之内的人口之和，偏重于数量，其数据来源于人口资源。而人口资源是一个国家或地区的人口总和，是一个最基本的底数，主要是数量观念。^② 因此人力资源是一种经济学观点，是人、财、物三大经济要素之一，是一种经济效益的资源。本书认为人力资源是一个国家或地区一切具有为社会创造物质财富和精神、文化财富，具有推动社会发展作用的、从事的智力劳动和体力劳动的总称。

（二）人才资源

1. 人才资源的内涵

目前理论界对人才资源的内涵尚没有统一的定论，主要有三种观点：第一种观点认为人才资源是指人。^③ 广义人才资源是指在一个国家或地区之中，处于劳动年龄、未到劳动年龄和超过劳动年龄而具有劳动能力的人口之和，或者表述为：一个国家或地区的总人口中减去丧失劳动能力的人口之后的人口。狭义人才资源是指劳动力资源，即一个国家或地区在一定时期内符合就业年

① 梁裕楷，袁兆亿，陈天祥．人力资源开发与管理[M]．广州：中山大学出版社，1999．

② [美] 戴维·沃尔里奇．人力资源管理教程[M]．北京：新华出版社，2000．

③ 王通讯．人才资源论[M]．北京：中国社会科学出版社，2001．

龄并具劳动能力的人口的总和。第二种观点认为人才资源是指人的能力。^① 广义上指智力正常的人的能力。狭义上指能够推动整个经济和社会发展的人的能力。即符合劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力, 包含在人体内的一种生产能力。第三种观点认为人才资源既是指人, 也是指人的能力^②。如有的专用于国家职业技能鉴定的国家职业资格培训教程中就将人才资源定义为人和人的能力。

本书认为人才资源指人力资本积累程度高、整合效应好且在岗位工作和学习中做出积极贡献的人力资源, 它是一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人的总称。它存在于人才的体能、知识、技能、个性行为特征与倾向等载体中的经济资源, 它的内涵应既是指人才, 也是指人才的能力, 是人口数量与质量的统一。人口资源、人力资源与劳动力资源突出了人的数量和劳动者数量, 而人才资源则主要突出人的质量。人才资源是人力资源中文化层次较高、拥有资本较多的精华部分, 是“以其创造性劳动, 为社会发展和人类进步做出较大贡献”的优秀群体, 是人力资源中的核心, 对促进科技进步和经济增长起着关键性的作用。

贵州少数民族地区的人才资源是指贵州少数民族地区中那些具有较强管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人口的总称。它主要是从贵州少数民族地区人口的质量方面考虑的, 强调的是贵州少数民族地区的劳动力资源中较为优秀的部分, 能够反映少数民族地区的素质。

① 叶忠海, 主编. 区域人才资源开发研究论集 [M]. 上海: 上海三联书店, 2006.

② 劳动和社会保障部与中国就业培训技术指导中心组织, 编写. 企业人力资源管理 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2003.

2. 人才资源的特征

相对于一般的人力资源而言,人才资源具有高附加值的特点,因为人才资源的稀缺性决定了它比一般的人力资源更昂贵,相对于一般人力资源,人才资源还具有可再生性强、能动性高、时效性明显等特点。^①人才资源是第一资源,集能动性、可开发性、可共享性与创造性于一体,是人才资源区别于其他资源的最显著特点。^②本书认为人才资源具有如下基本特征:

(1) 主观能动性。人与动物最根本的区别就在于人具有创造性的能动作用。这种作用不仅是人类自身生存和发展的内在需要,也是社会进步不可缺少的动力。正是有了这种主观能动性和不断的创新能力,人类自身的潜力才得以挖掘,在竞争中挑战其他对手。人相比于客观自然资源而言,由于人的主观能动性决定了人才资源在本质上内部存在变化的原动力,因此人才资源具有能动性。这是人才资源的本质属性之一。

(2) 创新性。科技是第一生产力已成共识,但离开了人才,离开了人才的创新能力,发展科技就成了无本之源。举世闻名的硅谷,当前已经成为科技尖端的象征,它既不是靠丰富的自然资源,也不是靠充足的劳动力,而是靠学府重地、科研力量雄厚、头脑资源丰富带来了领先于世界的高科技。

(3) 便利性。自然资源受地理位置、储存条件、交通条件、人类对资源的认识 and 开发能力等方面的制约,往往得不到充分的开发利用,造成大量的资源浪费。高素质的人才推动了现代高科技的发展,而现代高科技又为人才资源的共享解决了时空问题,为人才资源的交流提供了便利的条件。

① 王通讯.人才资源论[M].北京:中国社会科学出版社,2001.

② 萧鸣政,主编.中国政府人力资源开发概论[M].北京:北京大学出版社,2004.

(4) 可塑性。人之成才，是在具备先天条件的前提下，不断接受后天教育的结果。不同的时代有不同的人才标准，教育的功能就是把握时代的脉搏，不断挖掘人的潜力，从基因诊断到基因治疗，从人工授精到 DNA 疫苗，从电脑科技到信息高速公路，从宇宙探索到太空漫步，这个过程是由好到更好的过程，人才资源的这个特征是许多经济资源所无法比拟的。

(5) 高效应。人是生产力中最活跃、起决定作用的因素。在现代社会、人才资源已超越其他经济资源，成为经济增长的新的支撑点，对经济增长可以发挥倍数效应。据美国经济学家测算，物质资本投资增加 4.5 倍，利润只增加 3.55 倍；而人才资源增加 3.5 倍，利润却可以增加 17.55 倍。

(6) 共享性。一般的资源没有共享性或共享性很低，如一个油田，一般来说只能由所在国家进行开采，甚至只能由一个公司开采。而人才的使用具有极高的共享性，一个企业经理既可以经营企业，也可以在大学教书，还可以到政府任职，甚至可以同时身兼数职。因此，人们对人才资源也就特别爱惜。战争中，人们可以炸毁一座座高楼，却尽量不伤害，甚至会去保护人才，如美国在二战中就从德国带走了大量专家学者。

(7) 可迁移性。在一定阶段、一定领域的人才资源，当外部条件或内部动力发生变化时，可能在另一阶段成为别的领域的人才资源。

(8) 可扩充性。人才在学习与实践不断获得新知识，不断增强能力，不断提高水平，因此，人才资源的能量在不断地扩充。

(9) 可利用性。人才资源的发展与扩充，不仅来自外部良好的环境，更重要的是利用自身已有的基础、素质与能力，进一步扩充与加强基础，提高素质，增强能力，从而形成更优质的资源。

3. 人才资源的基本标准

人才资源的基本标准是人才理论研究和人才工作实践的逻辑起点。目前,从理论上特别是在人才统计上给出一个通用的适应的人才标准是比较困难的。究其原因主要有二:一是人才是一定历史条件下的人才,人才资源的基本标准问题是整个社会人才观的综合反映,不同时代和不同社会对人才资源的基本标准的界定总是体现着“地方性”与“历史性”的历史和社会的烙印。二是人才现象极其复杂,人才有类型之分、层次之分,不同类型和不同层次的人才有不同的人才资源基本标准。因此,只有按照现有的认识和技术条件合理地把握人才资源的基本标准。

因此,按照使用分类,人才资源的基本标准分为人才资源使用标准、人才资源社会标准和人才资源统计标准三种。人才资源使用标准是用人单位的人才资源标准,由各个用人单位具体确定,不同用人单位存在不尽相同的标准。人才资源社会标准是 society 对人才资源的一种共识,但每个人对人才资源标准也会有自己的看法,因而没有必要作硬性规定。需要做出统一规定的是人才资源统计标准,即在一定范围进行人才资源统计必需的标准,如中国目前的人才资源统计标准是:中专以上学历或初级以上职称的人即属于人才资源统计之列。本书中所提及的人才数量,如无特殊说明,均按照本标准统计。

三、人力资本、人才资本

(一) 人力资本

人力资本的内涵,可以从不同层次来理解。狭义而言,人力资本是指蕴涵在人体内的各种体力与脑力(包括精神状况等)的总和。这是人力资本的本元含义,也是物理含义。广义而言,它是

指蕴涵在人体内具有经济价值的各种知识、经验、能力（包括决策能力、管理能力、生产技能等）、智慧、信用、荣誉、名誉、职称以及肖像、姓名、肢体、健康等诸多因素的总和。这是人力资本的社会含义，也是衍生含义。目前，人们对人力资本比较认可的定义是：人力资本是指凝集在劳动者身上的知识、技能及其所表现出来的能力^①。这种能力是经济增长和生产发展的主要因素，是一种收益很高的资本。^②这是本书认同的人力资本的经济含义。

（二）人才资本

1. 人才资本的内涵

人才资本可以通过投资行为获得，人才投资的主体主要有国家、企业和个人。随着知识经济的到来，一国人才资本的拥有量的多少是与其竞争优势正相关的重要因素。^③人才资本概念的内涵十分丰富，目前理论界对其的定义主要有三种。第一种观点是从内容上来定义人才资本。舒尔茨说过：人的知识、能力、健康等人才资本的提高对经济增长的贡献远比物质、劳动力数量的增加重要得多。一些学者就以此为据，把人才资本定义为劳动者的知识、技能、体力（健康状况）的总和。第二种观点把人才资本看作是一种重要的资本，即人的体力、智力、创造力、知识技能等投入物质或精神生产后会创造财富。第三种观点是从人才和资本两个方面的特点来综合定义人才资本，如新帕尔格雷夫大词典这样解释：作为现在和未来产生收入流的源泉，资本是一个具有

① [美] 菲兹—恩兹 (Jac Fitz-enz). 人力资本的投资回报 [M]. 上海：上海人民出版社，2000.

② [美] 舒尔茨. 人力资本投资 [M]. 北京：华夏出版社，1990.

③ 王通讯. 人才资源论 [M]. 北京：中国社会科学出版社，2001.

价值的存量，人才资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量。^① 第三种观点把人才特点与资本特点结合起来。本书认为，第三种观点较为科学。首先，人才资本应具备资本的特性，即它是一个具有价值的存量，可以通过人才投资活动实现价值增值，从而使投资主体的财富增加；其次，人才资本应具有人才的特征，它的投资对象是人，它的价值体现在某个人身上，价值增值也须通过人的活动来实现。综合各家观点，本书也从特征入手，对人才资本作如下定义：人才资本是指特定行为主体通过投入一定费用可以获得的，并能够实现价值增值的，依附于某个人身上的价值存量。这一定义综合了判定人才资本的三大标准：可投资性、增值性和依附性。简单地说，人才资本是依附于人的身上，具有可投资性和增值性的价值存量。

人才资本是决定经济增长的重要因素，关键在于它具有特殊的生产功能。从生产过程的角度看，它具有要素和效率两个方面的生产功能，前者指人才资本生产过程必不可少的先决条件或投入要素，后者指人才资本是提高生产效率的关键因素，因为，人才资本投入的增加可以提高人才资本自身的生产效率，人才资本投资增加可以提高其他生产要素的生产效率。作为生产要素的人才资本一方面直接对经济增长作出贡献，同时它又通过促进科学技术进步再促进经济增长。科学技术进步依赖人才资源，经济增长依赖于科学技术进步，同时也依赖于人才资本的增加。

2. 人才资本的特征

人才资本具有特殊的知识效应和外部效应特征，在经济增长中发挥着重要的作用。人才资本的知识效应包括知识进步的需求

^① [美] 约翰·伊特韦尔，等．新帕尔格雷夫经济学大辞典[M]．北京：经济科学出版社，1996．

效应、收入效应及替代效应三个方面。知识进步的需求效应是指在经济发展和有用的新知识要求新形式的物质资本,或者是要求新的劳动技能。人才资本的知识收入效应是指受过教育、培训,具有更多知识与能力的人会具有更高的生产力,因为其具有相对一般人力资源更高的分辨力和抓住投资获利机会的能力。人才资本的知识替代效应首先表现在能够通过知识的进步来增加资源,人才资本与其他各种要素相比较而言,其补充和替代作用已经变得越来越重要,知识的替代效应在一定程度上可克服经济发展中自然资源、物质资本与“原生劳动”的不足,从而保持经济的可持续发展,知识的替代效应还表现在人才资本可以产生递增的收益,消除物质资本等要素边际收益递减对经济长期增长的不利影响。

四、人力资源开发、人才资源开发

(一) 人力资源开发

目前人力资源开发的定义有 15 种之多,各种解释虽然各不相同,但可以归纳为如下几种观点:

①人力资源开发即人力资本投资,把人力资源开发视为有组织、有目的的人力资本投资活动;②人力资源开发是提高素质、挖掘潜能的过程;③人力资源开发是对全社会人员合理使用与充分发掘的过程;④人力资源开发是对特定人员的教育与培训活动;⑤人力资源开发是改进工作能力、提高工作绩效的活动;⑥人力资源开发是从胎教到成年使用,直到退休后余热开发的全过程;⑦人力资源开发是组织与个人双重发展的过程。^①

① 萧鸣政,主编。中国政府人力资源开发概论[M]。北京:北京大学出版社,2004。

通过上述对各种人力资源开发解释的比较,本书把人力资源开发界定为:开发者通过学习、教育、培训、管理、文化建设等有效方式为实现一定的管理目标和发展战略,对既定的人力资源进行利用、塑造、改造与发展的活动。在这里,开发者可以是公有机构(含党政机关、教育机构、社会团体、国有企业)、私有机构(含私有企业、私有非营利性机构)和其他公共组织等,也可以是单位负责人、企业雇主、主管、个人、被开发者自我等。

从经济学的角度看,人力资源开发也是通过投资形成或增值人力资本的过程。人力资源开发可以分为人力资源数量开发与人力资源质量开发两大类。人力资源数量开发是指用于人力资源数量变动(增加或减少)上的费用或活动。这里既包括为人力资源数量增多而付出的耗费、新增人力资源本身的费用以及在某些条件下某些国家或地区鼓励生育而付出的费用等;也包括为减少人力资源数量而付出的耗费,如为推广计划生育政策而付出的费用、为实行限制人口的家庭计划(如一胎化政策)而付出的费用等。人力资源质量开发是指为提高人力资源质量和人力资源利用效率而付出的费用或活动,包括用于人力资源的教育培训、医疗保健、人员流动和职业经济信息方面的费用和活动。

开发者对人力资源的开发,核心是开发者对被开发者进行培训,开发方式一般表现为,为实现开发者的意图,在一定时间内促使被开发者学习、服从管理,通过保障被开发者的权益而培养被开发者的忠诚度,开发的目的是促进开发者与被开发者的利益最大化,增加社会的总体福利,促进社会的发展。

因此,一种人力资源开发活动,都有开发主体、开发客体、开发对象、开发方式、开发手段、开发目的、开发时间、开发计划等要素。

开发主体即从事开发活动的领导者、计划者与组织实施者;

开发客体即接受人力资源活动的组织或个人，是开发活动的承受者；开发内容，是指人力资源开发活动所指向的素质与能力，包括体质、品性、智力、技能、知识等其他心理素质；开发手段是指人力资源开发活动中所采用的工具支持行为；开发方式是指人力资源开发活动中对各种要素所表现的组织方式；开发计划是指人力资源开发活动实施前的准备工作与实施过程的书面描述。

（二）人才开发

“开发”一词，在汉语中一般指通过劳动，利用过去没有被利用的自然资源，如荒地、森林、矿山等，创造财富。如开发矿山。世界进入资本主义社会以后，技术开发（Development of Newtechny）成为一个时髦的名词。它指的是，将基础研究、应用研究的成果应用于生产实践，物化为商品性产品的开拓过程，是推动经济建设与生产发展的关键环节，是现代社会生产力活动的重要部分。^① 人才开发是指把人的智慧、知识、经验、技能、创造性当作资源加以发掘、培养、发展和利用的一系列活动，是一个复杂的社会系统工程，开发活动的主要环节有人才发现、人才培养、人才使用与人才调剂。^②

“人口资源丰富，智力高是一回事，能不能把这种能量转化为强大的社会主义建设的动力又是一回事，这种能量转化工作就是人才开发。”^③ 可见，现代人才开发就是指有效地发挥人的才干和积极地提高人的才干的一系列活动。它要求既要充分有效地使用现有的人才资源，尽力发挥他们的作用；同时又要培养和造就

① 薛永武. 人才开发学 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2008.

② 《中国劳动人事百科全书》编写委员会. 中国劳动人事百科全书 [M]. 北京: 经济日报出版社, 1989.

③ 张彦宁. 现代企业人才开发 [M]. 北京: 中国展望出版社, 1988.

尽可能多的各种专门人才，以及具有较高科学文化知识和技术能力的劳动者，尽快地提高其素质。这两个方面是互相联系，缺一不可的。简而言之，这种观点认为人才开发主要包括充分发挥现有人才作用和尽力提高劳动者素质两方面的内容。

中国人民大学赵履宽认为：“从一定意义上讲，人力资源开发的核心，在于提高个体的素质，因为每一个体素质的提高，必将形成高水平的人力资源能量。但是，在现代社会中，在高度社会化大生产的条件下，个体要通过一定的群体来发挥作用；合理的群体组织结构有助于个体的成长以及高效地发挥作用，不合理的群体组织结构则会对个体构成压抑。群体组织结构在很大程度上又取决于社会环境，即取决于社会的政治、经济、科技、教育等管理体制。社会环境构成人力资源开发的大背景；它通过群体组织直接或间接地影响人力资源开发……社会环境往往成为人力资源开发的关键环节。”

综上所述，人才开发的核心是能力开发，是提高人力、人才素质，提高人力资源品位的活动。但是在实际工作中，人的素质、能力同人的工作积极性是无法分离的。本书主张的人才开发，包括提高人才质量和提高人才能力二元目标，舍弃了后者既妨碍理论的科学性，也可能导致实际工作产生不可估量的损失。

（三）人才资源开发

1. 人才资源开发的内涵

人才资源开发的一般内涵是指政府、社会、组织或个人对人才资源进行教育培训、配置使用、激发潜能、启发智力，使其能

量得到充分释放的过程。^①

第一，人才资源开发的主体是国家、地方政府、社会力量、企事业单位和个体人才，突破了以往政府包办的单一性，具有多元开发的特点。

第二，人才资源开发的对象是全体社会成员，其中进行社会经济活动的人员是社会经济发展的直接推动者，对这部分人才的开发活动有必要加大力度。

第三，人才资源开发的目的，是通过全体社会成员一生的不同阶段进行教育、培训、资源配置、周转，直至老年退休后的发挥余热，从而提高全体社会成员的综合素质，开发人的潜能，激发人的活力，增强人际协调能力，调动人才的积极性、主动性和创造性，以促进社会经济的发展。

从经济学的角度看，人才资源开发也是一种通过投资形成或增值人才资本的过程。从区域经济学角度来看，人才资源开发又是一个区域经济学问题。

因为，人才资源开发既是人才学、管理学问题，更是经济学问题。首先，人才资源是人力资源中的高值资源，是区域经济发展的战略性资源，属于经济学范畴；其次，人才资源开发通过培养、使用、流动、配置，使人才资源转化为人才资本，因此它又是人才资本形成过程；再次，人才资源必须与其他经济资源相结合，才能发挥其价值，因此人才资源开发本质上是一种资源配置过程；最后，人才资源开发与区域特定资源禀赋、历史基础、文化底蕴等密切相关。

2. 人才资源开发的类型与层次

^① 萧鸣政，主编：《中国政府人力资源开发概论》[M]，北京：北京大学出版社，2004。

人才资源开发的类型多种多样,从空间形式来看,有行为开发、素质开发、个体开发、群体开发、组织开发、区域开发、社会开发、国际开发等不同形式。

从时间形式上看,有前期开发、使用期开发和后期开发。所谓前期开发是指人才资源形成期间与就业前的开发活动,包括家庭教育、学校教育、就业培训等;所谓后期开发,是指法定退休年龄后的人才资源开发活动;所谓使用期开发,是指在16—60岁之间的在岗工作开发。

从对象上划分,有品德开发、潜能开发、技能开发、知识开发、体能开发、能力开发、智力开发、人才开发、管理者开发、技术人员开发、普通职员开发等。

因此,本书所阐述的贵州少数民族地区人才资源开发就属于区域开发。

按照现代人力资源开发原理,人才资源开发可以划分为三个层次:高、中、低,如表1-1所示。层次不同,开发性质、目的、对象、手段、内容都不一样。

表1-1 人才资源开发层次表

开发层次	开发主体	开发性质	开发对象	开发目的	开发内容
高	国家、地区	政策性开发	社会成员	人才辈出,社会繁荣	制定法令,变革体制,调整政策
中	工矿企业等用人单位	使用性开发	群体	人尽其才,才尽其用	量才使用,继续教育,职务晋升
低	教师、家长	培养性开发	青少年个体	优化智能,人成其才	教习知识,传授技能,提高素质

作为第一层次的开发，其手段是通过制定正确的人才政策，促使人才辈出、社会繁荣。

人才开发的第二层次是用人单位的使用性开发。这一层次的开发涉及内容较多，例如结构选择、职务设立、用人艺术等。以往人们不大注意“使用也是开发”。事实表明，绝大多数杰出人物都是在使用中得以开发提高的。

第三层次的开发才是人们目前已经注意到的开发，即家长、学校教师针对孩子、学生智力的开发。未来社会是信息社会，智力劳动的水平对于社会劳动生产率的提高，将起到重大作用。

3. 人才资源开发与培训、教育、学习、人才资源管理及人事管理

它们的相同之处在于，这五种活动所涉及的客体与对象基本一样，都是个人及其身体内的人才资源。但相互之间又有很大的不同。

(1) 对象侧重不同。虽然五者的对象都是知识、技能、能力、行为方式、态度、品性、潜能等心理素质与生理素质，但开发侧重潜能的挖掘与现有能力的充分发展与发挥；教育侧重于行为习惯、行为方式、智力和体力的基础素质；培训侧重于知识与技能方面的掌握与提高；人才资源管理侧重于对现有人才资源的利用与发挥。

(2) 目的侧重不同。人才资源开发在于面向未来经济目标与发展目标的需要，在于提高人才资源对经济的功效性与促进性；教育虽然也面向未来，但侧重于基础素质的培养，在于最大限度地促进个体发展与社会的发展，不以经济为目的，具有一定的政治性与人才塑造性、社会服务性；培训则指向当前的实际工作需要，侧重于经济需要；人才资源管理的目的在于保证当前组织工作对人才资源的需求。

(3) 内容要求不同。开发中教学内容不一定与目前工作相

关,可以面向未来与整个社会需要而进行;教育中的学习内容,是有关增加个人的责任感、适应性与能力等基础的东西,不需要立竿见影;培训中的内容是直接与目前工作相关的,要求精通与熟练掌握,具有立竿见影的效果。

(4) 方式和关系不同。教育、培训、学习与管理都可以成为人才资源开发的一种具体手段和方式,而开发是教育、培训、学习和管理的一种目的。

(5) 效用时间长短不同。人才资源开发的效用较长,而培训和人才资源管理的效用较短,教育和学习的效用介于两者之间。

(6) 人才资源开发与人事管理。人事部门的正式出现,大致可定在 20 世纪 20 年代。其背景是产业革命促成了工厂系统的生成,不仅给人们提供了众多就业机会,也给工厂主提供了选择劳动力的机会。这样,如何用较少的人干较多的事,如何提高劳动生产力,就成为人事部门必须考虑的问题。^①

在“人—生产力—产品”这个链条中,资本家首先本能地趋向通过更好地使用机器来降低成本。后来发现,改革管理人力、人才资源的方式,开发人的潜在能力,充分发挥人的主观能动作用,是更为重要的手段。认识到在一切资源中,人力、人才资源是最为重要的资源。由此可知,从人事管理向人力、人才资源的开发与管理的过渡,是一个前因与后果相互联系的历史演变过程,是不能绝对割断的。但是,二者的差别也已显示出来,这主要表现在以下四个方面:首先,人才资源开发的视野更为宽阔;其次,人才资源开发更带综合性;再次,人才资源开发内容更为丰富;最后,人才资源开发更加注重开发人的潜在才能。人才资

^① 梁裕楷, 卞少明, 陈天祥. 中国人事管理 [M]. 广州: 中山大学出版社, 2001.

源开发与人事管理的差异比较详见表 1-2:

表 1-2 人力资源开发与人事管理差异比较

项 目	人事管理	人力资源开发
视 角	视人为成本	视人为资源
活 动	多为被动反应	多为主动开发
内 容	简 单	丰 富
地 位	执行层	决策层
部 门	非生产与效益部门	生产与效益部门

4. 人力资源开发的特征

(1) 目的性与效益中心性。无论哪一种类型的人才资源开发,都有其特定的目的。国家性的人才资源开发的目的是高效合理利用现有人才资源,实现社会效益与社会稳定的最大化,提高全民素质,包括健康卫生水平与文化教育水平,造就各种专业技术与创新性人才,促进国民经济健康持续发展,提高国家竞争力;教育部门和学校的开发目的是,面向当前及未来社会的需要,培养和提高学生的基础素质,使每个人的优势得到最大限度发挥,每个人的缺点和不足得到有效控制和改进,成为自己满意和社会欢迎的各种人才;企事业组织开发的目的,就是提高员工整体的战斗力、竞争力,提高工作效率与效益,实现组织的经营目标和战略发展目标。人才资源开发特定的目的性最终都体现在为实现一定的经济目标和价值目标的服务性上,都是以经济效益、社会效益与政治效益的获取为中心。综合效益最大化是人才资源开发追求的最终目的。

(2) 目标的战略性。培训是实现开发目标的一种手段,是人才资源开发的一种方式,但培训本身绝不是人才资源开发。培训是针对现实工作需要而进行的活动。当人才资源开发方案实施到近期目标时,往往需要培训活动的支持。然而,当进行人才资源

开发方案制订的时候,其目标一定是面向未来改革的需求,面向改革的战略规划和发展需要。如果人才资源开发缺乏战略眼光与战略措施,那这样的人才资源开发活动是没有生命价值的。就该意义而言,人才资源开发是人才资源中长期规划实现的手段和途径。在目前面临机遇和挑战的情况下,为保证经济与政治稳定和持续的发展,免受不良影响的冲击,必须制订切实可行的人才资源开发战略规划,并进行全方位的人才资源开发活动。

(3) 基础的存在性。任何开发都是建立在一定的对象基础上进行的,缺乏对象基础,是无法进行开发的。人才资源开发也不例外,它必须在开发的客体或对象具有一定的人才资源数量或质量时,才有可能对他们进行有效的开发,这时的开发才有意义。前期性人才资源开发的基础,其存在的形式具有不明显性,例如,用人单位开发的基础是人才既有的知识、能力、经验、品性与职业定向等。

(4) 开发的系统性。人才资源本身就是一个系统,其中包括要素结构子系统、数量分布子系统、要素作用相互影响子系统、要素相互生存与发展子系统。就一个企业内人才资源系统来说,有年龄结构子系统、学历结构子系统、职务职称结构子系统、性别结构子系统、工龄结构子系统、工资类别结构子系统、品性结构子系统。就个体内人才资源系统来说,有知识结构子系统、技能结构子系统、品性素质结构子系统、年龄结构子系统,有岗位、部门、组织、家庭、社会环境活动子系统,还有素质结构平衡发展子系统。本书认为,人才资源开发是一个与经济、社会、自然紧密联系的综合复杂系统。因此,人才资源系统的特点决定了人才资源的开发必须具有系统性,否则将事倍功半,甚至有劳无功。

(5) 主客体的双重性。除个体自我开发外,任何人才资源开发都具有主体的双重性,这是人才资源开发区别于其他资源开发

的重要特点之一。开发的主体是人或组织，开发的客体也是人或组织，在人才资源开发活动中，人才资源开发的客体具有主观能动性，开发主体的目的性必须通过被开发客体的能动接受性，才能产生预期的效果。

人才资源开发的主客体双重性决定了人才资源开发活动的负责性，因此开发主体要注意与开发客体沟通，在开发目的、开发计划与开发措施上达成一定的共识，不能进行强制性开发，要促使开发客体在人才资源开发中进行积极配合，发挥其主观能动性，达到开发主体与客体双赢的目的。

(6) 过程的动态性。由于人才资源开发客体的主观能动性，开发过程中的长期性以及开发活动的负责性，决定了人才资源开发的动态性。人才资源开发必须根据开发过程出现的各种不确定因素及其变化，不断调整开发的阶段性目标、内容与措施；根据人才资源个体的差异性，因人而异，采取不同的开发方式和方法，根据开发取得的阶段性成果和问题，调整和优化下一阶段的开发计划和方案。由于人才资源具有可塑性，不进则退，因此人才资源开发还必须具有持续性与坚持性。

5. 贵州少数民族地区人才资源开发的经济学内涵

通过以上界定可以得出，贵州少数民族地区人才资源开发的含义是指贵州少数民族地区的政府、社会、组织或个人对人才资源进行教育培训、配置使用、激发潜能、启发智力，使其能量得到充分释放的过程。从经济学的角度看，贵州少数民族地区的人才资源开发也是一种通过投资形成或增值人才资本的过程。从区域经济学角度来看，贵州少数民族地区的人才资源开发是一个区域经济学问题。因为，贵州少数民族地区的人才资源开发既是人才学、管理学问题，更是经济学问题。贵州少数民族地区的人才资源是人力资源中的高值资源，是该区域经济发展的战略性资

源，属于经济学范畴；贵州少数民族地区的人才资源开发通过培养、使用、流动、配置，使人才资源转化为人才资本，因此它又是该区域人才资本形成过程；贵州少数民族地区的人才资源必须与其他经济资源相结合，才能发挥其价值，因此该区域人才资源开发本质上是一种资源配置过程；贵州少数民族地区的人才资源开发与该区域特定资源禀赋、历史基础、文化底蕴等密切相关。

五、核心概念之间的相互关系

（一）人才资源开发的基本内涵关系

由以上概念界定的分析可知，人才资源、人力资源、人才资本、人口资源、人才资源开发这些概念之间的相互关系从数量、质量角度来看是包含、比例和递进关系。本书用箭线将这组概念连接起来，箭尾概念与箭头概念是包含与被包含的关系：

人口资源→人力资源→人才资本→人才资源→人才资源开发。

本书用不等式将相关概念的数量比例关系表示为：

人才资源开发 < 人才资源 < 人才资本 < 人力资源 < 人口资源。

本书用图 1-1 将相关概念的数量比例关系表示为：

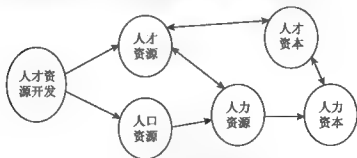


图 1-1 人才资源开发的基本内涵图

通过上述分析,明确了这组基本概念及其相互关系,从中可以确定人才资源开发的经济学内涵是通过分析人才资源开发的特征,研究人才资源开发的方法,来提高人才资源的质量,使更多的人才资源转化为人才资本。

(二) 人口资源、人力资源、人才资源的关系

了解人才资源,要从人力资源谈起。借鉴学术界对人力资源的看法,本书认为人力资源通常是指一定范围的人口总体所具有知识素养、劳动技能、劳动能力、素质的综合资源。人力资源和人口有明显的区别。后者是一个统计学上的概念,而前者主要是经济学意义上的。有人认为人力资源概念有广义和狭义之分,狭义的人力资源指具有劳动能力的适龄劳动人口;广义的人力资源还包括超过劳动年龄但仍有劳动能力和未到劳动年龄但已有劳动能力的人口。由此可见,人力资源主要强调的是人的劳动能力。劳动能力就有种类和质量之分,在种类上,可分为体力型和脑力型,在质量上就会有高低之别。在这一意义上,可以认为人才资源是人力资源中素质较高的那一部分,人们对人才也有不同的看法,如从学历、学位、职称等方面来界定。本书认为人才应该指具有较高的专业知识或较熟练的劳动技能的人。总之,人口是人力资源的自然基础,而人才是人力资源中层次较高的部分,三者的关系如图1-2所示。

人口资源是指一个国家或地区的人口总量,即所有有生命的人类个体的总和。

人力资源是指一个国家或地区能推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动能力和体力劳动能力的人的总和。

人才资源是指一个国家或地区具有一定特殊才能和技术的人的总和。不同的国家和地区在不同的历史条件下判断人才的标准不同。

从以上三个概念的关系来看,人口资源的外延大于人力资源的外延,人力资源的外延大于人才资源的外延,即:一个国家或地区的人才资源包含于人力资源总体之内,而人力资源包含于人口资源总体之内。他们之间既存在着包含关系,也可以互相转化。例如:不具备劳动能力的儿童经过成长和教育成为劳动者,而一个普通劳动者也可以通过教育和培训成为具有特殊才能的人才。

人口资源、人力资源、人才资源的关系如图1-2所示:

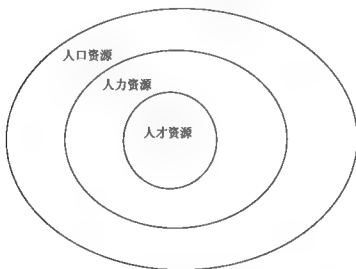


图1-2 人口资源、人力资源、人才资源关系

(三) 人力资源与人力资本的关系

1. 内涵与本质不同

“人力资本”更多地强调人力的经济性、依据性、功用性与利益性。而“人力资源”更多地强调人力的基础性、物理性与来源性等特点。由此可见,就内容与形式而言,人力资源与人力资本在能力这一点上具有相似性,但其内涵与本质存在明显的区别。人力资本是针对经济增值、经济贡献与收益分配来说的,而

人力资源是针对经济管理、经济运营来说的。前者是由因溯果，后者是由果溯因。人力资本是劳动者作为自己拥有的无形资产投入企业经营活动，并以此索取一定的劳动报酬与经济利益；而人力资源是劳动者作为自己拥有的能力基础而投入劳动生产过程中，并以此产生出一定的工作能力，创造出一定的工作成果。也就是说，虽然同是劳动者身上具备的能力，但作为人力资本，它是一种经济效益分配的依据，是一种经济投资中的股份，而作为人力资源，它是一种经济运营中的力量基础，是一种工具，能够创造经济效益。

2. 研究视角不同

人力资本是所投入的物质资本在人身上的价值凝结，是从投入与产出的角度来研究人力在效益和经济增长中的作用，它所关注的焦点是收益问题（即投资有收益及收益率的高低）。人力资源是将人力作为财富（包括体力的和智力的）的源泉来看待，是从人的潜能（包括体力的和智力的）与财富之间的关系角度来研究人力问题，是从更广泛意义上对人力问题的研究。

3. 计量方式不同

众所周知，资源是存量概念，而资本则兼有存量和流量概念的特点，人力资源和人力资本也有着与资源和资本分别一致的特征。即通常所讲的狭义人力资源（劳动力资源）概念，往往指一定时间、一定空间内劳动力人口所具有的现实的和潜在的体力、智力、技能和品性素质的总和，是劳动力人口质和量的统一。其存量表现为质和量两个因素的乘积。就人力资本而言，若从生产活动的角度看，它往往是与流量核算相联系，表现为产出量的变化（增加或减少）和劳动者体能的损耗，表现为经验的不断累积（即知识增进）及技能（主要表现为技术熟练程度）的不断增进；若从投资活动结果看，人力资本又与存量核算相关联，表现为投

资活动的沉淀或积累,亦即知识健康状况的改善等。人力资本量的规定性,则表现为投入到教育、培训和健康等活动中的资本在人身凝结的多少。换言之,是指被投资者知识的多少、技能的高低、健康状况的优劣,等等。

4. 外延不同

人力资源或劳动力资源概念的外延要大于人力资本。一般来说,人力资源既包括自然人力资源(指未进行教育、培训、健康和迁移等投资而自然形成的体力、智力和技能等),又包括开发后的人力资源,是一个概括性的范畴;而人力资本则是一个反映价值量的概念,是指能够投入到经济活动中并带来新价值的资本。人力资源问题可以从开发、配置(或利用)、管理和收益等角度来研究,人力资本则可以从投资和收益的角度去分析。实际上,素质观的人力资源,除能力外,还包括品性、态度、经验、知识、技能等可以产生岗位工作所需能力的基本成分与素质。因此作为企业管理者来说,关心的重点应该是人力资源而不是人力资本。人力资本主要是经济学家所关心的对象。

(四) 人才资本与人力资本的关系

1. 区别

(1) 内涵不同:人才资本突出强调创造性的劳动成果及较大的贡献;人力资本指所有能够增加社会财富的创造力。

(2) 外延不同:人力资源是指蕴藏在人身上的社会财富的创造力,包括人的体力、知识和技能,简言之,是指有一定劳动能力的人,因此,人力资源和人力资本的外延比较宽;人才资源属于人力资源中的“专门人才”,是人力资源的精华部分,是具有较高劳动能力的人。

(3) 价值形态不同:按照舒尔茨人力资本理论,人力资本价

值量等于形成人力资本的投资量；对于人才资本的价值量，有的学者认为包括形成人才资本的投资量（与“显形资本”相关）和人才增值与超值部分（与“隐形资本”相关）两部分。

2. 联系

人才资本与人力资本概念在内涵和外延上既有区别又有联系。人才资本与人力资本的联系为人才资本概念是在人力资本概念基础上发展起来的。人才资本是从人才资源转化而来，人力资本是从人力资源转化而来，人才资源属于人力资源中的精华部分。人才资本和人力资本都能够对经济起生产性作用，即增加国民收入。

3. 实质

关于人才资源转化为人才资本的实质。人才资源是第一资源，人才资本是社会与经济发展的核心资本。人才在经济和社会发展中具有基础性、战略性和决定性作用，赵国良（2003）认为“人才资源向人才资本转变需要从哲学和经济学两方面来进行研究”，从哲学角度讲，人才资源是一种“静止状态”，实现“人才资源”向“人才资本”转变是可能性向现实性的“转变”，是人才价值的实现过程，是一个实践过程；从经济学意义上讲，人才资源向人才资本转变的实质就是人才资源的优化配置问题。

（五）人力资源开发与人才资源开发的关系

1. 区别

由于人力资源开发理论产生的背景是企业、公司对于提高劳动者素质的需要。它研究的开发对象主要是企业、公司现有的劳动者，包括工人和管理人员。开发的任务主要是提高他们的劳动技能和管理水平。而人才资源开发的对象主要是尚未成才的人和现有人才层次的提高。二者开发的对象不同，又导致它们各自开

发的途径有所差别。人力资源开发的主要途径是培训和在岗实践锻炼等方式，而人才资源开发的途径则主要是学校教育、自学、培训和实践活动等。

2. 联系

区别的目的不是使二者远离，而是要促使二者相互转化，相互补充，更好地发挥各自的长处和优势。二者的联系和共同点主要表现在：

首先，二者的开发实质相同。它们的实质都是提高人的素质。无论是人才资源开发，还是人力资源开发，都是如此。它们就是要通过各种开发手段，把人的内在潜能发掘出来，转化为现实的或显在的素质，从而成为能够创造财富的现实的能量。

其次，从整体上讲，人才资源是广义的人力资源的一部分；从局部上讲，人才就是其所在单位、企业的人力资源，二者融为一体。

再次，二者的目的是同一的，都围绕社会经济发展这个中心。前者是从宏观上研究人才使用和开发等方面如何适应整个社会经济发展的要求，以便最大限度地发挥人才在全国经济发展中的作用；后者则是从微观上研究单位、企业如何使用好人力资源问题，小则为单位进而为整个社会经济发展作出贡献，二者是相辅相成，相互促进的。人力资源经过开发可以转化为人才资源，人才资源的使用和开发又会大大地提升人力资源的质量。

最后，人才资源开发和人力资源开发在使用、招聘、录用、激励机制、绩效考核、素质测评等方法上又是相同或接近的。

第二节 文献综述

本书通过贵州财经学院图书馆、四川大学图书馆、高校联合书目数据库 (CALIS)、超星图书馆、亚马逊网上书店、当当网网上书店、若干大城市新华书店等检索了与本书主题相关的图书文献,通过 Academic Search Premier (EBSCO)、Article First (OCLC)、中国知识资源总库 (CNKI)、万方数据资源系统、人大报刊复印资料、国务院发展研究中心报告数据库等检索了与本书主题相关的学术论文、期刊、报告、报刊、会议等文献,通过中经网站、人才网站、贵州少数民族地区各级政府网站、国家部委网站等检索了与本书主题相关的电子文献,以期全面了解本书研究的基础,把握研究动向。本书除了文献研究法外,还使用的研究方法有:直接访问法、问卷调查法、个案和群案剖析法、追踪研究法、比较研究法、人才资源测量法、人才资源实验法、逻辑思维法等等。

一、人才资源理论的相关研究

(一) 人才资源是第一资源的理论

人才资源是第一资源的客观依据是:①从人才资源和其他资源的关系上看,人才资源是一种前瞻性的能动自觉的现代社会文明的特殊资源,现代社会越文明进步它越会成为社会文明进步的第一资源。②从人才资源与经济增长的关系看,随着科学技术的发展和应用,科学技术对经济增长的贡献比例越来越大,科学技

术成了第一生产力。首先,这种特殊作用表现在人才具有的先进性。其次,高层次人才的特殊作用表现在对企业整个科技水平和管理水平的带动作用,使企业内部形成支撑企业运作和发展的“人才群”,并不断地为其注入最新的知识,最终完善“人才群”的创新能力,为提高企业的整体竞争力提供坚实的基础。人才资源是第一资源具有时代的意义。关于“人才资源是第一资源”的论断,是对“科学技术是第一生产力”理论的创造性应用和发展,是当代中国的马克思主义人才理论的创造;是对邓小平“科学技术是第一生产力”理论的继承和发展;有利于彻底破除“官本位”的观念,重新确立尊重人才的“能力本位”。

(二) 人才资源向人才资本转化的理论

提升人才转换价值是实现人才资源向人才资本转变的基础。^①人才资源向人才资本转变的效率与效果取决于人才转换价值的大小。人才转换价值,是指“人才将自身内在的素质转变为具体价值成果,表现出一定量的物质成果或精神成果,是人才个体内在素质转换为社会价值的基础和中间环节。”

这个概念包含了丰富的内容。其一,它是人才将潜在的内在素质通过实践活动转换为具体的(物质或精神)劳动成果,是一个动态过程,而且这里的劳动成果具有创造性;其二,劳动成果有数量上的多少之分和质量上的好坏之别;其三,劳动成果可以量化,它是衡量和评价一个人才的内在和外在素质高低的一个指标;其四,它是人才的内在素质转变为社会价值的一个中间环节。还有一个环节是得到社会承认的社会价值,所以,它是社会价值的基础。

① [美]舒尔茨.人力资本投资[M].北京:华夏出版社,1990.

人才资源向人力资本转化的基本规律主要包括：思想道德素质和能力等因素是影响和提升人才资源转换价值的内在依据，工作环境与工作条件是影响和提升人才资源转换价值的外在条件，社会实践活动是影响和提升人才资源转换价值的重要因素，事业是人才资源向人才资本转变的重要载体。人才资源向人才资本转变过程中具有三种推动力，即政府是促进人才资源向人才资本转变的制度与政策制定者（简称导向力）；用人单位是人才资源向人才资本转变的平台建造者（简称建设力）；人才资源是人才资本的拥有者（简称能动力），并且在实践活动中自身能力与人才资本不断提升。导向力、建设力和能动力等三种“力量”在人才资源向人才资本转变过程中相互关联与支持，起到了人才资源向人才资本转变的动力作用，也是其转变机理的核心所在。^①

（三）人才资源成长的八大规律

通过观察人类的社会实践和生产实践，可以认识到人才资源形成与开发存在着规律性的现象，在不断地引导人类自己创造社会文明的同时，也使自己更加文明。中国人事科学研究院研究员王通讯认为，人才成长遵循以下八大规律：

（1）人才培养过程中的师承效应：是指在人才教育培养过程中，徒弟一方的德识才学得到师傅一方的指导、点化，从而使前者在继承与创造过程中与同行相比，少走弯路，达到事半功倍的效果，有的还形成“师徒型人才链”。

（2）人才成长过程中的扬长避短规律：人各有所长，也各有所短，这种差别是由人的天赋素质、后天实践和兴趣爱好所形成

^① 陈鸣明，西部大开发中的贵州人才发展战略研究[D]，武汉理工大学，2006：3。

的。成才者大多是扬其长而避其短的结果。

(3) 创造成才过程中的最佳年龄规律：有学者对公元1500—1960年全世界1249名杰出自然科学家和1928项重大科学成果进行统计分析，发现自然科学发明的最佳年龄区是25~45岁，峰值为37岁。

(4) 争取社会承认的马太效应规律：社会对已有相当声誉的科学家作出的特殊科学贡献给予的荣誉越来越多，而对那些还未出名的科学家则不肯承认他们的成绩。这种现象被称为“马太效应”。因此，应给那些具有发展前途的“潜人才”以大力支持。

(5) 人才管理过程中的期望效应规律：人们从事某项工作、采取某种行动的行为动力，来自个人对行为结果和工作成效的预期判断。这是现代管理激励理论的一个重要发现。

(6) 人才涌现过程中的共生效应规律：人才的成长、涌现通常具有在某一地域、单位和群体相对集中的倾向。就是在一个较小的空间和时间内，人才不是单个出现，而是成团或成批出现。

(7) 队伍建设过程中的累积效应：人口资源、人力资源与人才是三个逐层收缩的金字塔，高层次人才居于塔尖，高层次人才的生成数量取决于整个人才队伍的基数。

(8) 环境优化过程中的综合效应规律：人才的成功与发展，都离不开自身素质和社会环境两个条件。前者决定其创造能力之大小，后者决定其创造能力发挥到什么程度。

王通讯强调，人才的开发和使用是一门科学，人才工作者要注重在实践中探索规律、掌握规律、运用规律，才能减少工作中的盲目性，有利于把人才工作做得更好。^①

^① 叶忠海：《人才资源成长规律和科学用人方略》[J]．《中国人才资源》，2007（5）．

（四）人才资源开发的六大理论

根据以上王通讯认为的人才成长所遵循的八大规律，本书认为人才资源开发具有以下六大规律。

1. 人才资源能量渐变规律

所谓能量渐变规律，是指人才资源所具有的能量从产生、积存、释放到耗尽是一个渐变的过程。能量渐变是能量守恒的一种必然过程，能量守恒是能量存在和变化的必然结果。就如自然界中的有机物和无机物能量都是渐变（积累形成）而来并渐变而去一样，人才资源所具有的智力、意志、体能、知识、技术、信息、经验等都是渐变而来的能量，这些能量随人体的成长、健康的维系、教育的深入、经历的延续、思维的改进、情绪的调整而积累起来，逐渐积累是人才资源能量增加的主要形式。当然，人才资源开发利用也是逐渐的，是随开发利用的目的、开发利用的深度、政策措施和手段方法的引入、环境条件及自我控制意识而逐渐释放的。人才资源能量积累过程中同样存在量变到质变的规律性。高尚的精神支配与按规律、按科学相结合开发利用，才是正确的方法，才能取得和实现人才资源的最大价值。所以人才资源开发必须在遵从人才资源本身能量渐变规律的前提下进行。这就要求不断地对人才资源进行投资和实施正确的措施，使其能量不断补充与完善，同时在开发过程中，科学地开发利用，避免破坏式、毁灭式的开发利用方式。

2. 人才资源的竞争发展规律

所谓竞争发展规律，是指一切事物在其发展过程中存在着相互竞争这一自然规律，存在着由于竞争而不断推动着事物本身发展的客观事实。竞争同发展是一对紧密联系的依存体，是对立统一规律的基本表现形式。由于这一规律的存在，使得人类社会不

断地走向文明，自然界不断地被人类所认识、把握。竞争淘汰了人类的劣势形体与技能，促进了人类历史的发展和文明。单个的人生存困难很大，而相反在人口密集的大城市，人却生活得更加富裕。这是一种群生现象，是一种由于竞争而形成的群生力量。这种既竞争又相互依赖的现象，更是竞争促进发展的基本事实。人才资源的形成与开发活动中，包含有丰富的竞争内容。只有认识这种竞争的必然性，并有意识地培养、鼓励这种竞争性，才能取得开发的好效果。目前国家公务员实行的竞争上岗，无疑是各级领导的一种明智之举，是对竞争发展规律的一种进步认识。在人才资源开发过程中，无论组织或个人，都必须面对竞争，接受竞争的考验，并为人才在竞争中更好地成长贡献力量。

3. 人才资源的结合应变规律

所谓结合应变规律，是指人与事的结合一直存在着相互制约、相互促进、发展变化的规律性。脑体结合运用的实现、先进科学手段的引入，将使得人类社会生产方式、生活方式、思维方式、价值观念，甚至社会组织结构发生深刻的变化。如果对这种变化有一种清醒的认识并把握该种变化的规律性，就能在人才资源开发中作出正确的决策，获得开发的最佳效益。事实上，近几年来，我们正在走向这种结合应变规律的科学轨道。如各项事业发展以人为本思想的确立，依据社会发展和科学技术进步要求培养人才，在人才资源配置上走市场化的道路，实行人才主体与用人主体的双向选择，采取职位分类的科学的人员定位方式，建立各种形式的经济技术开发实体等，这些做法的结果将极大地推动中国人才资源高质量地向前发展。人与事结合这种一直延续的人类历史发展的基本形式及其由低级向高级运动的事实证明，人才资源开发的最佳效果，应该取决于人才与事结合的最佳性（即科

学性、先进性),^① 努力创造这种最佳性,是人才资源开发活动的主要任务,是社会各种组织的历史责任。

4. 人才资源的形成规律

人才资源需要人才资源个体(内因:培养对未知事物探索的兴趣,强烈的求知欲、成长经历等)和社会环境(外因:教育、家庭、社会舆论、政策导向等)的共同促进与作用才能形成。人才资源形成包含了凝结人才的身体、知识、技能和素质等多方面内容,其中形成合理的知识结构是一项创新工作,知识结构越合理,知识的质量越高,形成创新力也相对越容易,创造力也就相对越高。人才资源形成的基本表现主要有:一定的规模和统一的意志。人才资源应该是多个人才个体的集合体,要具有较强的综合能力,首先须有一定的规模,并有统一的意志。在知识经济、自主创新的年代,人才资源应该是一种合理的知识集合体,要有较强的团队创新能力,因此,需要有合理的知识结构。任何工作,总是包含着各种层次的需要,因此,作为人才资源,也应有合适的功能层次,才能综合完成由各个功能层次构成的整体任务。人才资源的综合能力的强弱主要体现其是否具有良好的综合品位与质量,这是将人才资源转变为人才资本取得较好效益的主要因素之一。

5. 人才资源的发现规律^②

人才资源发现与特定的社会政治、经济、文化、技术和社会观念等环境相关联。人才资源发现的基本模式实际上是一个认识人才资源的价值并发挥其作用的过程,人才资源发现是一个社会实践问题,在不同的社会制度及客观环境条件下,人才资源发现

① 李中斌. 区域人才资源开发研究[M]. 北京: 华龄出版社, 2005.

② 陈鸣明. 西部大开发中的贵州人才发展战略研究[D]. 武汉理工大学, 2006: 3.

具有不同的过程。如在中国人才资源发现的三种基本模式，详见图1-3、图1-4、图1-5。



图1-3 高度计划经济体制下的人才资源发现模式

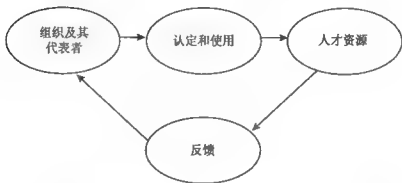


图1-4 有计划商品经济体制下的人才资源发现模式



图1-5 市场经济体制下的人才资源发现模式

人才资源是通过一般步骤来发现的，一般步骤主要是指人才资源的价值认识和使其发挥作用的步骤。参照控制理论的观点，在中国社会主义市场经济体制下，人才资源发现的一般步骤包括发现前、发现中和发现后三个步骤，如图1-6所示。

步骤1：人才资源的孕育，包括人才资源本身积累和人才资源发现前的机制形成。

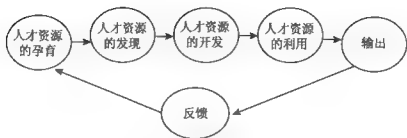


图 1-6 人才资源发现的一般步骤

步骤 2：人才资源的发现，包括人才资源的发现方式、方法和确认。

步骤 3：人才资源的开发，包括人才资源的培养与锻炼。

步骤 4：人才资源的利用，包括人才资源的使用与再发现。

6. 人才资源的发展规律

人才资源的发展，即人才资源的成长和再成长，是人才资源理论中的一个基本问题。本书认为人才资源的发展包括人才资源的素质发展和人才资源的价值发展两个方面，分别如图 1-7 和图 1-8 所示。



图 1-7 人才资源素质发展

影响人才资源发展的因素是多方面的，既有人才自身的因素（内因），又有社会环境因素（外因）。影响人才资源发展的内因是人才基本素质，主要包括思想品质、天赋、心理素质和创新意识等；影响人才资源发展的外因，主要包括经济体制、政治体



图 1-8 人才资源价值发展

制、教育体系、人际关系和机遇等。^①

因此，人才资源发展显现多样性和复杂性，其基本特征如下：

一是人才资源发展有聚集效应。人才资源由于自身的能动性和可扩展性，与同类资源有直接的影响，这种资源越丰富，则其影响就越大，它的吸引力也就越大，积聚的能力越强，产生的聚集效应越显著。

二是环境对人才资源发展有决定性作用。在适宜人才成长的环境中，既有人才会充分发挥自己的才智，成长中的人才会乘势而上，快速成长，因此，人才资源的规模会快速扩大，质量会快速提高。

三是事业是人才资源发展的一种原动力。受人才资源个体差异的影响，人才资源发展的原动力不尽完全相同。事业是所有人才资源发展的重要原动力，因为人才的才华必须有展现的基本平台——事业，人才资源的发展要有一个个同类的人才个体在共同事业的平台上共同奋斗，同台展示才华，靠事业增强凝聚力，靠事业提高工作能力，靠事业推动人才资源发展的原动力。

^① 陈鸣明. 西部大开发中的贵州人才发展战略研究 [D]. 武汉理工大学, 2006: 3.

（五）人才资源产权制度的经济学规律

人才资源产权制度的建立具有极为重要的现实意义。它有利于真正维护人的地位和权利，有利于实现“以人为本”思想为核心的科学发展观，把人的发展作为社会和经济发展的终极目标；有利于人才的自主择业和人才市场的发育。

人才资源产权是享有人才资源财富的收益并且同时承担与这一收益相关的成本的自由或者所获得的许可。现代经济学认为，人才资源产权实质上是一种基本的人权，规定了个人是自身人才资源的所有者，有权决定其如何使用，个人承担自身人才资源开发的成本，并有权凭借其自身人才资源获取收益。但人才资源归个人所有，并不等于人才资本也是完全由个人所有的。这是因为人才资本是由包括教育、培训等形成的具有提高劳动技能作用的投资凝结。由于教育、培训等方面的投资可以由不同的主体来做，因而由不同投资主体投资所形成的人才资本，理应归属于不同的投资者。^①

因此，目前人才已经大大超越了纯自然的、天赋的属性，这一点集中体现于通过特定的契约关系使之具有社会化资源的特性，可以给任何所有权主体带来预期经济利益。如果对其所有权进行界定的话，则不但涉及多个所有权主体，如个人、家庭、学校、政府、银行、企业以及社会等，还涉及多层权能要素，如占有权、支配权、使用权、处置权、收益权以及交易权等。尽管每个主体都可能拥有包括所有权在内的其他要素权能，但是，只有人才资源的人身载体才可以让渡所有权给其他权力主体，而其他

① [南] 斯韦托扎尔·平乔维奇：产权经济学——一种关于比较体制的理论[M]，北京：经济科学出版社，1999。

权力主体则只能让渡除了所有权之外的其他要素权能，这是人才资源所有权对承载主体的人身依附关系。^①

本书认为，人才资源产权制度是以人才资源产权为依托，对人才资源关系进行合理有效的组合、调节的制度。它是由人才资源产权结构所决定的，关于人才资源资产运营的权力、责任的基本组织和约束条件。它决定着组织内部人才资源所有者、经营者和生产者在一定条件下的地位、相互关系以及各自的作用。它不是人类社会一开始就有的，而是社会生产力、生产关系发展的结果。人才资源产权制度在历史上经历了五种类型，具有界定和规范其人才资源关系的作用。它能够增进人才资源配置效益，形成稳定预期的效益。

二、国内人才资源开发的相关研究

（一）人才资源开发理论研究

1. 人才资源开发理论研究的概述

中国是世界人才开发最早、内容最丰富的国家。在先秦各时期的著述中，二十五史的传记中，以及历代大臣的奏议中，都有人才方面的大量资料。《诗经》中的“思皇多士，生此王国”，“济济多士，文王以宁”等，出现不少关于人才的记述，反映了对人才价值的认识和尚贤思想。《周礼》、《管子》、《墨子》、《荀子》、《晏子春秋》、《商君书》、《吕氏春秋》等著作，都有大量对人才的论述。三国时刘邵写的《人物志》，北宋时司马光著的《资治通鉴》，秦观写的《淮海集》，以及《明史》、《百岁叙谱》、《人寿金鉴》、《年华录》等，都有较系统的、精彩的人才论述。

① 张五常：张五常经济论文选[M]。北京：商务印书馆，2000。

总之,中国古代对人才的论述不仅时间早,而且内容丰富,涉及人才的概念、类别、要素、产生、教育、鉴别、选拔、使用和管理等一系列问题。^①中国近代许多爱国爱民之士,如梁启超、康有为、王国维、孙中山等,专家学者任鸿隽、丁文江、潘光旦、林传鼎等,都有大量著作研究人才,寻求教育培养人才和安邦治国的途径。西方发达国家近代才开始重视人才研究,比中国要晚2000多年,并且多以人物传记、汇编名人生平事迹的形式出现,以求从中找出人才开发规律。中国改革开放以来,在“尊重知识,尊重人才”方针的指导下,国家和各省市都先后成立了人才研究会,创刊了《人才》、《中国人才》、《人才开发》、《人才科学研究》、《中国人才报》等报纸杂志。^②仅1990—2006年编著出版的各种人才学著作就有200多个版本,译著45本,并且在许多高等学校开设了人才学专业和人才学译著课程。

人才资源开发学作为一门独立的现代科学历经了30多年。作为三级学科列入《科学分类与代码》,学科代码:630.5520。在此之前,国家教委科技管理中心编的“高等学校科技基金项目成果评审学科目录表”中,人才资源开发学作为两级学科,列在“社会学和其他新学科”之中,代码:280701。人才资源开发理论研究的成果主要有:

(1) 人才资源开发学已基本形成较为稳定的理论体系和若干专门研究方法。人才资源开发学的框架体系,由基础理论研究和应用理论研究构成:基础理论研究包括人才资源基础研究和人才资源成长规律的研究;应用理论研究包括成才主体自我开发研究和社会的人才资源开发研究等。人才资源开发学研究的理论基础

① 王通讯. 人才学通论[M]. 北京:中国社会科学出版社,2001.

② 钟祖荣. 继往开来走向人才资源开发的新时代——人才学发展20年回顾[J]. 中国人才,1999(11).

最主要的是马克思主义人才资源论；其常用的研究方法有：文献研究法、直接访问法、问卷调查法、个案和群案剖析法、追踪研究法、比较研究法、人才资源测量法、人才资源实验法、逻辑思维法等。

(2) 人才资源开发学研究已涌现了一支科学家队伍。仅中国人才资源研究会、人才资源开发学教学研究分会最新登记会员中，具有高级职称的有近 200 人，形成了自己的学科带头人。

(3) 人才资源开发学校为巩固地登上了大学讲台。据不完全统计，全国约有 200 余家高等院校开设人才资源开发学课程，其中已有 20 余所高校招收了人才资源开发学方向的硕士研究生。

(4) 人才资源研究群众学术团体和研究机构已形成全国网络。均成立省、市、自治区一级的人才资源研究会，全国已有 20 个省、市、自治区建立人才资源研究所。

(5) 人才资源研究的论著和期刊在全国已出版一大批。据不完全统计，至 2007 年底，全国已公开出版的人才资源开发学著作有 200 余种，全国公开发行的人才资源期刊和内部期刊各有 10 余种。

(6) 人才资源研究成果已产生或正在产生显著的社会效益。一方面，被政府有关部门所重视和采纳；另一方面，深深地影响着广大立志成才者。譬如，关于各类人才资源素质和成才特征的专门人才资源开发学研究，在一定程度上使中国的人才资源管理水平提高了一步，初步实现了由一般化管理到分类化管理的转变；关于人才资源成长规律研究，反求于教育系统工程，已影响到中国教育改革和发展；关于各类人才资源最佳创造年龄研究，正在不同程度上影响政府对中青年各种倾斜政策的制定；关于人才资源群体结构的研究，对中国调整人才资源结构，优化劳动组合，组建优化的领导班子，均起了一定的积极作用；已推动并进一步推动中国人事制度改革的人才资源劳动力市场的建立；关

于人才资源评价的研究,正在促进中国人才资源考评科学化;关于成才方法和自学成才及其录用制度的研究,已广泛指导、推动立志成才者成才,并鼓舞和推动青年走自学成才之路;关于人才资源辈出社会规律的研究,已开始对区域人才资源开发起到了积极的指导作用,等等。

2. 人才资源开发理论研究的具体情况

党的十四大提出了建立社会主义市场经济体制,党的政治报告第一次提出“劳动力市场”的概念。这标志着中国第二次思想解放运动的到来,随之出现了中国人才资源研究高潮。目前已有的进展有:

(1) 市场经济和人才资源开发研究,已成为中国人才资源研究的中心和热点。其主要标志为,1993年10月在桂林召开了第十一届人才资源学讲习班暨“人才资源开发和市场经济”研究会。在会上,敢峰同志提出,中国人才资源研究,就是要上“市场经济和人才资源开发”这个时代课题的新台阶。关于这方面研究,又主要反映在:第一,关于人才资源市场和人才资源流动服务业研究。赵永乐出版了专著《人才资源市场学概论》(1989);王通讯发表了《社会主义人才资源市场概论》;广东省、黑龙江省人才资源研究会主编了《市场经济和人才资源开发》;沈荣华等研究了“上海国际大都市人才资源市场构建”;中国人事和人才资源科学研究所开展了“政府人才资源市场宏观调控技术系统研究”;董进研究了“上海科技人员‘下海’现状分析和政策研究”等。1996年在北京召开了“首届人才资源流动服务业理论研讨会”上,中国人才资源研究会副理事长王康同志作了重要讲话,就人才资源流动服务业的含义和范围、现状和特点、发展趋势等问题作了探索。第二,关于与市场经济密切相关的专门人才资源研究。广东省人才资源研究会召开了“外向型经济人才资源

学术讨论会”；戴铭久等主编了《外向型经济人才资源概论》（1993）；陈大鵬等主编了《外向型经济的人才资源开发》（1991）；杨启玉等编写了《财经人才资源概论》（1994）等。此外，上海还正在开展跨国型人才资源——留学人才资源研究。李小平等《上海外向型经济人才资源开发对策研究》（人才资源开发 1991 第 11 期）；遂宁市属经济人才资源开发战略研究课题组著，朱德华执笔《遂宁市属经济人才资源发展战略与对策》（人才资源与现代化 1994 第 3 期）；杨云龙，白桂梅，李睿《山西省非公有制经济人才资源开发研究》（中共山西省委党校省直分校学报 2007 第 5 期）。

（2）人才资源开发的技术方法研究，已有了良好的开端，近年来，王通讯一再强调要重视人事技术和方法研究，使其成为产业；并尖锐地指出，理论脱离实际，是人才资源研究的贫困和萎缩根源。1995 年 11 月在苏州大学成立了中国人才资源研究会人才资源素质测评专业委员会。此次会议引起了人事部考试中心和中国心理学界的重视。会后，在厦门召开了“人才资源素质测评和管理技术及开发”的高级研讨会。随后，苏州大学的张卿华、王文英两位教授运用“80.8”神经类测定法对苏州新加坡工业园区管理人才资源进行选拔。

（3）跨世纪人才资源开发战略和规划的研究，正在被各部门所重视。世纪之交，中国正处于党的十一届三中全会以来第二次历史性的新老交替，宁夏等省市自治区开展了“跨世纪领导人才资源素质和开发研究”；上海召开了“迈向 21 世纪上海人才资源发展战略和对策研讨会”；团中央及各省市团委纷纷开展了“跨世纪青年人才资源开发工程的研究”，广东省团委和青联召开了“培养跨世纪青年人才资源研讨会”，有的举办了讲习班等。刘连接、王俊莲主编：《辽宁省跨世纪人才资源开发战略规划研究》

(辽宁大学出版社, 1998 年版); 广东人才资源研究所编《十载耕耘 成果撷萃——广东省人才资源研究所(1987—1997)研究成果选编》; 赵永乐编《现代人才资源规划技术》(上海交通大学出版社, 1999 年版)。

(4) 区域人才资源开发研究, 有了新进展。1991 年 10 月和 1994 年 9 月, 先后在浙江杭州和江苏南京召开了“中国东南地区人才资源问题国际研讨会”, 广州、上海开展了“国际性大城市人才资源开发研究”; 上海、南京、武汉、重庆等沿江城市进行了“长江流域人才资源开发研究”, 并已成立“长江流域人才资源开发研究专业委员会”; 华东师范大学开展了“中国东南部丘陵山区人才资源开发和教育改革的综合研究”; 山西省委组织部人才资源研究中心开展了“晋西沿黄河带人才资源开发研究”, 等等。区域人才资源开发研究的论著还有:《人才资源工作理论研究报告》(中央人才资源工作协调小组办公室, 党建读物出版社, 2004 年版);《坚持走中国特色自主创新道路, 为建设创新型国家而努力奋斗》(胡锦涛, 人民出版社, 2006 年版);《在中国科学院第十三次院士大会和中国工程院第八次院士大会上的讲话》(胡锦涛, 2006 年 6 月 5 日);《区域人才资源开发研究论集》(叶忠海主编, 上海三联书店, 2006 年版);《区域人才资源开发研究》(李中斌, 华龄出版社, 2005 年版);《区域人才资源开发与经济增长关系的实证研究》(荣志远, 甘肃文化出版社, 2007 年版), 等等。

(5) 妇女人才资源开发研究成为热点。据了解, 在北京召开的世界第四次妇女大会上向妇女大会组织委员会申报的非政府组织论坛已达 51 个, 就妇女的各方面问题开展研讨。1995 年 5 月, 全国女性人才资源研究会在西安市召开了“社会主义市场经济和女性人才资源开发”研讨会, 引起了各界的注意。叶忠海主持承

担“八五”国家社会科学基金项目《中国女领导人才资源成长和开发研究》(2000年),组织了7个省市自治区组织人事部门和妇联同志展开这项研究。有关妇女人才资源开发研究的论著还有:叶忠海《社会主义市场经济和女性人才资源开发:全国女性人才资源第二次研讨会综述》(妇女研究论丛1994第3期);曲雯《加强女性人才资源研究 促进女性人才资源开发——中国人力资源开发研究会女性人才资源研究会成立》(妇女研究论丛1993第3期);四川省妇女联合会课题组《西部女性科技人才资源开发的对策研究》(经济体制改革2002第4期)。

(6) 现代企业制度人才资源开发研究,正在兴起。其标志为:1994年11月,广东省委组织部、省人才资源研究会、省人才资源研究所联合召开了“现代企业人才资源开发研讨会”,提出了人事制度改革应取决于产业制度等观点。

(7) 人才资源研究和人力资源开发研究的优势正在互为补充。人才资源学和人力资源开发研究,既要吸收国外人力资源一切研究成果,又要保持自身特色和优势。其代表论著有:苏廷林、王通讯主编了《人才资源学导论》(1993);沈荣华主编了《第一资源论——人力资源开发和利用》(1993);王通讯还发表了《人才资源开发的理论、方法和战略》一文。何涵俊,李实《人力资源开发和人才资源开发以及人才资源队伍的建设》(生产力研究1999第1期);崔凯、余庆来、鲍勇、姜轩彬《人力资源开发和人才资源建设策略——提高农业科研竞争力的战略研究(Ⅲ)》(农业科技管理2003第6期)。

(二) 中国少数民族地区人才资源开发的研究现状

1. 关于中国少数民族地区人才资源开发研究现状

目前,国外关于少数民族地区人才资源开发战略的理论还是

空白。国内关于中国民族地区人才资源开发与管理以及人才资源开发研究的论文较多,专著较少。但本书认为能上升到理论高度的研究不多,大多仅限于以汉族为主体的民族地区,并且仅限于对策性研究,还有大多都是站在汉族主体经济、强势文化和教育的角度来探讨如何发展少数民族地区经济,如何搞好民族教育等来培养少数民族地区人才。

自1993年以来,国家社会科学基金资助或者涉及关于“少数民族地区与民族地区人才资源开发战略研究”的课题研究项目情况如下:1993年度国家教委民族地区教育司吴德刚申报的《少数民族地区人才培养问题研究》;1996年度中共宁夏区委党校戴维新获得资助的《民族地区跨世纪领导人才队伍建设研究》;1998年度贵州省人民政府发展研究中心王礼全获得资助的《少数民族地区人力资源开发减轻贫困研究》;2004年度青海民族学院张和平获得资助的《西北少数民族地区人力资源开发的特殊性研究》;河北大学王金营获得资助的《西部人力资本积聚与开发机制研究》;湖南省社会科学院胡跃福获得资助的《西部人才政策措施实施效果的调查与评估》;2005年度广西民族大学徐学莹获得资助的《少数民族地区与民族地区人才资源开发战略研究——以广西壮族自治区少数民族地区妇女人才资源开发为例》;内蒙古党建研究所王亚获得资助的《少数民族地区与民族地区人才资源开发战略研究——内蒙古人才资源开发战略的政策取向研究》;延边大学张贞爱获得资助的《新时期少数民族地区人才资源开发战略研究少数民族地区外语教育现状和发展对策》;石河子大学师范学院王立昌获得资助的《西部民族地区人文素质的提高与社会经济可持续发展的关系研究》等。从网上查知,设有此课题的还有中国人民大学劳动人事学院等。从以上课题研究项目申报获得资助情况来看,关于“少数民族地区人才资源开发”的研究越

来越引起关注和受到重视。其他的关于少数民族地区人才资源开发现状分析和对策等研究比较优秀的成果还有：《中国人才发展报告 NO. 1》中，李成武撰写的《少数民族地区人才现状及其改善途径》，云南民族大学赵丽珍教授获国家自然科学基金资助项目《多民族地区人才战略管理系统研究》的阶段成果《少数民族地区女性人才资源开发策略思考》，金炳镐指导的中央民族大学研究生卢贵子所写的毕业论文《论少数民族地区和民族地区的人才发展战略》，等等。

2. 关于单个省区少数民族地区人才资源开发研究现状

目前，学术界从全局高度对全国范围内的少数民族地区人才资源开发研究的成果少，对一个省范围内少数民族地区人才资源开发的研究更少，下面以云南多民族地区为例：

对于专门以云南或云南少数民族地区与民族地区为研究对象的，云南省从省级到县级各级政府，依据《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》（2003年12月26日）所撰写的地方人才工作文件说明较多，学者所研究的成果、论文不多，专著极少。其中有：陈琳、赵晓澜为组长并获得云南省政府、省院、省校合作项目资助和国家自然科学基金项目资助的《云南人才战略研究》。此书“在对人才资源开发与管理的理论分析和实证调查的基础上，剖析了人才竞争的新变化和新挑战，揭示了云南实施人才战略面临的重要问题，提出了云南人才战略的基本思路、对策、措施和建议。”但此书并未以云南少数民族地区为研究对象，主要还是站在云南汉族主体经济、强势教育和文化立场来看问题。

陈琳主编《贫困地区人力资源开发》（云南大学出版社，2001年2月第1版），在实证调查的基础上对云南贫困地区人力资源开发现状、问题、成因、措施、对策等方面进行了详细的论

述。其研究限于贫困地区人力资源，这自然包括云南汉族贫困地区，而排除富裕的少数民族地区。

云南大学任新民教授著《云南少数民族地区梯度结构与人力资源梯次开发》（云南大学出版社，2001年12月第1版），从结构功能主义哲学原理出发，以云南少数民族地区人力资源开发为实证分析，详细、准确地分析和指出少数民族地区人力资源所存在的梯度结构现状、特点、成因，并依此分析了少数民族地区实施人才资源梯次开发的机遇与困难、难点，还依此探讨在知识经济时代背景下少数民族地区如何从民族教育、普及提高科学技术、建设民族文化大省等角度实现人力资源的梯次开发。本书认为，此书是目前专门研究云南少数民族地区人力资源开发并上升到理论高度，也即“梯次开发”理论，创新非常多，于实践又有很高借鉴意义的专著。

3. 关于单个少数民族地区人才资源开发研究现状

目前在中国，对单个少数民族地区人才资源开发的研究成果相当少，对有的少数民族地区几乎没有。以人口较多的哈尼族为例，研究哈尼族人才资源开发的成果极少，只有一些研究在谈到与哈尼族相关问题时顺便提及要重视哈尼族人才培养。目前较为详细的研究只有李少军的《对西部开发中人才问题的实证研究——哈尼族人才现状的调查与思考》。此文分析了云南省哈尼族人才状况及问题所在，并提出“认真贯彻党的民族政策，严格执行民族区域自治”、“改变哈尼族地区的贫困和落后现状，提高哈尼族人才队伍的质量”、“自力更生，充分发挥现有人才队伍的带动辐射作用”等几大对策。

（三）贵州少数民族地区人才资源开发研究现状

目前在贵州，对少数民族地区人才资源开发的研究成果相当

少，具有代表性的只有两部著作：一部是王礼全主编《贵州人才问题研究报告》（贵州人民出版社，2005年6月），该书收集并系统、全面、深入地论述了实施人才强省战略推进富民兴黔伟业；贵州人才问题面临的挑战与战略选择；贵州人才问题及对策研究；贵州科技人才队伍的现状、问题与对策研究；少数民族地区人才资源开发与减轻贫困研究；少数民族地区人力资源开发要有超常规思路；少数民族地区人力资源开发方法研究；加快发展贵州社会力量办学的对策思考以及贵州省非义务教育产业发展研究及试点综合研究报告等内容。对贵州少数民族地区人才资源开发起到了理论指导和现实参考的作用。另一部是朱华清《贵州人力资源开发研究》（贵州人民出版社，2004年7月），它收集了贵州人力资源开发研究报告；贵州人力资源的总体状况；贵州党政机关人力资源开发研究；贵州专业技术人才的现状、问题及对策；贵州农村人力资源开发存在的问题及对策；人力资源开发的基础和核心等内容。对贵州少数民族地区人才资源开发的研究起到了不可磨灭的作用。

相关研究的成果主要还有：《西部大开发中的贵州人才发展战略研究》（陈鸣明，2006年3月），该文综合应用人力资源开发与管理的一般理论和战略管理思想，系统分析了贵州省人力资源发展的环境和现状，提出了贵州省人力资源的发展规划和战略措施。全文注重理论研究和可操作性的结合，把人力资源发展放在整个社会发展的大环境中加以研究，从改善基础环境、优化管理机制、建设人才队伍等方面系统地论述了贵州省人力资源发展的思路和具体措施，具有一定的理论和现实意义。《贵州人力资源开发现状》（焦忠敏，中共贵州省委党校学报2005年第四期），该文就贵州少数民族地区人力资源开发现状进行研究，从数量、质量、人力资源闲置、人才外流和负担系数几个方面进行论述，

阐明了贵州省人力资源开发的紧迫性和艰巨性。《贵州黔东南地区科技人力资源开发研究》(朱和平, 2006年3月), 它应用人力资源管理与开发理论, 探讨了科技人力资源开发的基本理论框架, 并通过科技人力资源评价指标体系对贵州少数民族地区黔东南地区科技人力资源开发现状进行了评价分析, 揭示了黔东南地区科技人力资源开发中存在的主要问题; 针对这些问题, 根据科技生产的特点, 在借鉴美日韩等国家科技人力资源开发先进经验的基础上, 提出了黔东南地区科技人力资源开发的战略框架以及具体的开发策略和方法。此外, 还有其他许多学者对贵州少数民族地区人才资源开发及其与之相关的问题进行了研究, 如表1-3所示。

表1-3 贵州少数民族地区人才资源开发及其相关研究情况表

主要研究内容	主要研究学者列举
贵州人才问题	王礼全 (2005), 李霞林 (2000)
贵州人才发展战略	陈鸣明 (2006), 严再正、王志凌 (2006), 漆明春 (2006)
贵州人才资源开发	陆定波、陆叶 (2007), 何平 (2002), 唐显良 (2002), 卿黔新 (2006), 李立 (2006)
贵州人才指数	白万平 (2005), 梁光华 (2006)
贵州人力资源开发	朱华清 (2004), 焦忠敏 (2005), 李孜 (2003), 李晓红 (2002), 万兴文 (2001), 雷霆 (2000), 赵普 (2000), 杨凌云 (2006), 朱和平 (2006), 师龙 (2004) (2003), 梁光华 (2006)

从以上研究成果可看出, 研究贵州少数民族地区人才资源开发是最近几年才多起来的。

(四) 简要评述

重视少数民族地区人才资源开发研究对于贵州少数民族地区

人才资源开发尤为重要。第一，少数民族地区与民族地区的重要地位与其人才比例极不相称；第二，中华民族的伟大复兴、西部大开发和全面建设小康社会需要关注少数民族地区人才资源开发；第三，少数民族现有人才培养模式值得深思，需要深入研究少数民族地区人才资源开发。

在新的形势下，需要研究很多课题，但重点应该研究知识经济与人才资源开发、当代各级各类人才特别是社会急需人才的素质要求、成长规律、整体性的人才资源开发、人才资源开发与管理技术等问题。人才资源开发学的发展应该始终坚持理论联系实际学风，在提高人才资源开发学基础研究水平的基础上，重视人才资源开发学研究成果的转化工作，充分发挥人才资源开发学的实际作用，提高人才资源开发学为政府、企事业组织、个人服务的能力和水平，这样，人才资源开发学研究才能走向一个新阶段。

三、在现有文献研究基础上的再思考

（一）少数民族地区人才资源开发的模式问题

目前，国家十分重视少数民族地区人才资源培养，总体上是采用全国统一教学大纲、统一专业课程和教材、统一标准和规格等来培养少数民族地区各类人才资源，其实就是在培养“汉化”人才资源。这一模式在中国人才资源开发史上作出了不可磨灭的贡献，培养了大量的少数民族地区人才资源，为少数民族地区经济和社会的发展贡献了智力力量。这一模式最大的缺陷就是忽视了按少数民族地区自身的“区情”、“族情”和民族地区区域经济发展需要来培养“本族化”和“本土化”人才资源。其利弊得失至今仍然值得人们从不同角度进行深思。因此，对少数民族地区

现有人才资源开发模式需要进行继承和创新。

（二）人才资源开发的效益问题

把传统的人事管理调整到整体性的人才资源开发上来，必须重视人才资源开发与使用的效益问题，即人才资源的开发使用应力争以最小的投入取得最大的产出，防止投资浪费与低效现象。

在社会发展过程中，无论是人才资源还是物质资源的开发使用都要讲究效益。目前人才资源的开发利用还没有充分发挥作用，存在着严重的在职隐性失业现象。因此要高度重视人才资源开发效益的问题。加强人才开发利用成本核算，防止投资浪费。对于人才资源开发也必须建立强烈的经济意识，也要像物质资源开发利用一样，进行成本核算，重视投入产出比。对人才资源开发不仅要舍得投入，同时要尽最大力量达到人才资源开发上的以最小的投入达到最大限度的产出。因此，人才资源开发不仅是一个管理学问题，而且还是一个经济学问题，而少数民族地区的人才资源开发则是一个区域经济学问题。

（三）可持续发展与人才资源开发问题

可持续发展理论与战略把人放在了最重要的地位。可持续发展是一种高水平的发展模式，它首先要求的是人的素质，即对人的素质提出了更高的要求。因此，要实现可持续发展，现代化建设的客观进程就要求中国必须优先开发人才资源。优先开发人才资源，目前无论在观念上还是在认识上都需要进行调整。重新认识传统经济理论，树立全新的人才资源开发理论。转变观念，人口未必是包袱，而是宝贵的资源。充分开发和利用人才资源，应成为中国经济协调发展的一项基本国策。教育要面向人的全面协调发展，最大限度地开发人的潜在能力。

（四）人才资源在不同经济形态中的地位与作用问题

人类社会经历了不同的发展阶段，出现了不同的经济形态，从人才资源的角度来说，也是人才资源的地位逐渐得到承认并不断提升，人才资源的作用逐渐被认识并得到更多重视的过程。

人类社会发展至今，经历了不同的经济形态。根据各阶段经济发展的核心生产要素或经济中占主导地位的生产部门，简单划分为土地资源主导的农业经济时代、资本资源主导的工业经济时代和人才资源主导的知识经济时代。

人类社会发展中不同的经济形态具有不同的时代特征。并且落后的经济形态的被更替也是一个逐渐的过程。人才资源在不同的经济形态中的地位和作用是不同的。这取决于各个经济形态特殊的时代背景和经济发展的特点。

21 世纪是知识经济的世纪，21 世纪的经济是人的经济。在 21 世纪，对信息和知识的占有能力正在成为衡量一个国家、一个企业经济实力的重要标志。创新和创新能力成为一个国家和企业发展的根本动力和基本保障。

21 世纪是充分体现人本精神的世纪，人才资源及体现人才资源价值的科学技术知识驱动着社会经济的发展，毫无疑问，这是一个充满机遇的时代，而机遇属于那些人才资源充裕，并不断开发，重视开发和管理的国家和政府。

（五）关于人才资源的五论问题

1. 人才资源价值定位论

本书认为，核定人才资源价值，是承认其劳动力价值、给予合理使用的前提，是兑付其创造的社会价值、给予合理经济回报的前提。这是制订各类人才资源的工资收入标准的理论基础。人

才资源的价值定位，即人才资源的工资薪酬水平决定因素，是依据五个部分构成：人才资源的生产成本，市场上的人才资源供求关系，人才资源创造的价值水平，社会收入的比价关系，对人才资源的激励与吸引因素。

2. 人才资源投资强化论

为了促使人才资源向人力资本的转化，必须强化人才资源的投资。大力增加教育的财政开支，注意投资效益与公平，把握重点投入方向。具体来看，①大力进行对企业家、科技人员、管理人员等人才资源的教育培训，尤其是高层次的人才资源教育培训；②大力强化高级技能人才资源和一般技术工人的教育；③配合国家的社会经济发展战略和各种产业政策、区域政策，调动各方面力量，进行人力资本投资，以开发现有资源潜力、减少资源浪费和改善资源质量结构；④大力增加用于提高创业者素质的人力投资；⑤大力增加对农村人力资本的投资，大幅度提高农村人才资源的综合素质。

3. 教育政策反思论

教育部门是人才资源生产的主要部门。中国的教育目前存在着高等教育发展盲目性较大、高等教育水平较低、高等教育定位不适合社会需要、基础教育仍然以应试为导向、思想道德教育不适应新形势等很大的问题，与形势的要求相比存在着非常大的差距，要进行深刻的反思。这些问题要靠教育政策的调整和进一步的教育改革来解决，从而塑造良好的教育环境以促进人才资源快速、健康、持续的发展。

4. 人才资源使用效率论

人才资源是投资较大、收益较高的资源，人才资源的浪费是最大的浪费。为了提高人才资源的使用效率，达到“人尽其才”，必须制定多方面的政策，采取多种途径和各种措施手段。如促使

人才资源的充分使用，强化对国有单位人才资源的管理，提高人才资源的社会产出等。

5. 人才资源市场观念论

要提高人才资源的综合素质水平，必须转变观念。如市场经济运行的规范观念（法制观念、道德观念等），市场经济主体的动力观念（竞争观念、创业观念等），以及市场体制中的人本观念等。

第三节 相关理论评述

一、区域发展理论评述

（一）区域经济增长理论

一个地区的经济增长其影响因素是相当复杂的，一般可以分为内部增长性因素和外部增长性因素。内部增长性因素包括供给因素、需求因素和结构因素。其中，供给因素是指生产要素的增加和生产效率的提高，包括劳动力、资金和技术三个因素；需求因素包括消费和投资两方面，二者共同构成总需求；结构因素包括布局的区位调整、集聚经济、以资源配置效率最大化为目标的产业结构调整。影响区域增长的外部因素包括区域之间生产要素的流动和区际贸易。前者包括劳动力流动、资本流动和技术知识扩散等。影响劳动力流动的因素有经济因素和非经济因素，而经济因素中最主要的是收入的高低；影响资本流动的因素是不同地区之间资本收益的差距；技术知识的扩散则是由发达地区向其他地区扩散。区际贸易的影响因素包括区际贸易问题和区际需求。

从经济学的角度来看，区际贸易问题主要是指区际空间距离和贸易壁垒；区外需求决定着区域的输出量。如图 1-9 区域经济增长理论图所示。

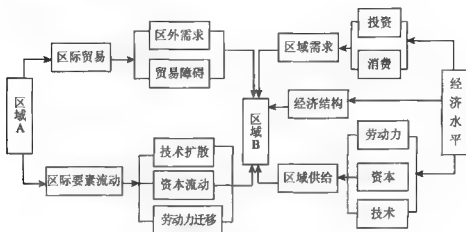


图 1-9 区域经济增长理论图

（二）可持续发展理论

1987 年世界环境与发展委员会在其题为《共同的未来》报告中将“可持续发展”作为关键概念采用，并给了它 10 个以上不同的指标，以说明其内涵的丰富。对此，发展中国家与发达国家进行了一系列对话，最终于 1989 年 5 月联合国环境署第 15 届理事会期间达成共识，认为可持续发展是指满足当前需要又不削弱子孙后代满足其需要的能力的发展。后来经过全体联合国成员的努力，1992 年的环境与发展大会以“可持续发展”为指导方针，最后制定并通过了《21 世纪行动议程》和《里约宣言》等重要文件。会议号召各成员国制定本国的“可持续发展”战略政策，加强合作，推动《21 世纪宣言》的落实。1994 年开罗联合国国际人口与发展大会通过的《行动纲领》指出：“可持续发展

问题的中心是人”，突出了人口在可持续发展中的地位和作用。联合国预测 1998 年世界人口将达到 60 亿，2050 年将达到 100 亿。与此同时，某些国家人力资源浪费现象严重，需要合理开发利用。可持续发展战略的研究和贯彻，已经成为世界各国在制定发展战略时首先考虑的基本准则。

可持续发展作为近年来由国际社会提出的全球发展思想和倡导的全球发展战略，体现了人类对人与自然的关系以及自身社会经济行为认识的飞跃。它对现代经济发展理论的贡献主要有：

第一，可持续发展将环境、制度、文化、人口、自然资源和技术等因素综合起来进行分析，将它们作为发展的内生因素，拓宽了发展经济学的研究范围。

第二，可持续发展是考虑了发展过程中所依据的各种环境、资源等因素才得以长期持续下去的发展。可持续发展研究中所采取的动态的、全局式的方法，对于全方位地、动态地研究经济发展问题有很好的启发作用。

第三，可持续发展引入了规范经济分析，提出了环境伦理、价值观念等新问题。自然界是人类赖以生存的基础，应当在摒弃人类是自然界的主宰和无节制向大自然索取的观念下发展经济，避免激化人与自然的矛盾。

（三）生态文明理论

“生态文明”概念的形成经历了一个循序渐进的过程，它反映了人类对自身及周围环境的认识进展和主客观观念的变迁。现行的英汉和汉英词典乃至英汉生物科技词典中很难找到现成的“生态文明”一词。但从 ecocrisis（生态危机）、ecodeme（生态同类群）和 ecodoom（生态劫数）等词语的构成方式，不妨把“生态文明”，译成英文 ecocivilization，使生态文明观念得到推广和普

及。生态文明，是指人类遵循人、自然、社会和谐发展这一客观规律而取得的物质与精神成果的总和；是指以人与自然、人与人、人与社会和谐共生、良性循环、全面发展、持续繁荣为基本宗旨的文化伦理形态。

生态文明的内涵有三个层面，即生态意识文明、生态制度文明和生态行为文明三个方面。生态意识文明：形成人们正确对待生态问题的进步的观念，包括进步的生态意识、进步的生态心理、进步的生态道德以及体现人与自然平等、和谐的价值取向。生态制度文明：形成人们正确对待生态问题的进步的制度，包括生态制度、法律和规范。其中，特别强调健全和完善与生态文明标准相关的法制体系，重点突出强制性生态技术法制的地位和作用。生态行为文明：它是在一定的生态文明观和生态文明意识指导下，人们在生产生活实践中推动生态文明进步发展的活动，包括清洁生产、循环经济、环保产业、绿化建设以及一切具有生态文明意义的参与和管理活动，同时还包括人们的生态意识和行为能力的培育。生态文明具有以下五个特征：

内容上具有全面性。生态文明寓于经济建设、政治建设、文化建设和生态环境建设之中，涉及全社会的方方面面，是人类创造的物质财富和精神成果的总和。同时，在不同地域、不同民族间，都会产生各具特色的民俗文化、宗教文化的文明之果。

时间上具有长期性。严格地讲，生态文明作为一种独立的文化伦理形态，是人类社会发展到高级阶段的产物。在社会主义初级阶段，只能出现生态文明的理念和部分因素。随着生产力的高度发展和整个社会的全面进步，生态文明的因素会不断积累和丰富。而发展到社会主义的高级阶段，生态文明作为一种独立的文明形态才能出现。

过程上具有渐进性和阶段性。由于生态文明内容广泛、时间

长久，在建设过程中必然表现出渐进性特征。事物发展的客观规律是渐进的螺旋式，是连续的阶段式。生态文明也不例外，只有结合各地、各行业、各部门的工作实际，制订生态文明的阶段性目标，扎扎实实地实践，并注意不断地在理论上总结和升华，就必然会在不同的历史时期呈现出阶段性的生态文明成果。

成果上具有多样性。由于生态文明内容的丰富性、过程上的阶段性和地域上的差异性，决定了生态文明成果的多样性，尤其是在地域文化、民族宗教方面。

（四）产业发展理论

区域经济发展包括产业的发展，区域产业的发展是区域经济发展的前提和基础。产业发展理论是区域经济学研究的重要内容。所谓产业发展，是指产业的产生、成长和演进的过程。产业发展的内容，既包括单个产业的进化，也包括产业总体的研究；既包括产业类型、产业结构、产业关联、产业布局的演进，又包括产业组织的变化、产业规模的扩大、技术的进步、效益的提高。区域经济视角的产业发展，是单个产业的产生、成长、繁荣衰亡的过程，也是产业总体的各个方面不断由不合理走向合理，由不协调走向协调、由低级走向高级的过程。

产业发展机制包括了产业结构优化的机制、产业布局的机制、产业组织合理化的实现机制，也是单个产业和产业总体发展的机制。产业发展途径主要包含制度创新、技术创新、科学管理、恰当的产业转移、正确的产业发展战略等方面的内容。产业选择是指人们识别和确认优先发展、重点扶持或限制发展的产业的经济活动。之所以要进行产业选择，是因为现代市场经济发展的实践表明，完全依靠市场机制的作用，不能解决产业发展的所有问题，必须实行国家干预，进行必要的产业管理，制定和执行

区别对待的产业政策,促进产业的健康发展。产业集聚是指属于某种特定产业及其相关支撑产业、或属于不同类型的企业在一定地域范围内的地理集中,以实现聚集效应的一种现象,与其他企业组织一样,产业集聚也是伴随着分工与专业化的发展而产生的。它是工业化过程中一个非常引人注目的现象,同时也是一种很典型的区域经济现象。全球化和信息化正在导致要素、资源和分工在不同层次上迅速地变化着,并且日益集聚于某些区域。外部性较强的或者溢出效应较强的企业往往选择集中在一起,即选择产业集聚。产业集聚现象是区域产业组织的一种形式,产业的空间集聚对创新起到了至关重要的作用。因为产业的空间集聚为创新提供了更多的机会,企业能够更方便地接近市场,更了解顾客的消费倾向,进一步强化企业间的溢出效应,促进技术进步,促进企业创新。可以说,产业的集聚区就是企业的创新区。

(五) 低水平陷阱理论

该理论是由发展经济学家内尔森提出的。这一理论的主要内容是:不发达经济的痼疾表现为人均实际收入低于或接近维持生命的低水平的均衡状态;很低的居民收入使居民储蓄和投资率受到极大局限;如果以增大国民收入来提高储蓄和投资,又通常导致人口的增长,从而又将人均收入拉回到低水平稳定均衡状态之中。这是不发达经济难以逾越的一个陷阱。

持续的经济增长要求打破低水平陷阱,在可动员经济资源不变和没有来自外部的刺激的情况下,要走出陷阱,就必须使人均收入增长率超过人口增长率,因此,必须多管齐下,综合治理。主要措施如下:①从制度上创造有利于经济发展的政治环境和社会环境;②缩小家庭规模,改变社会结构,鼓励节俭消费,培养企业家精神;③改变收入分配结构,避免公平伦理原则影响效率

原则；④依靠国家综合投资以及国民经济发展计划和规划的确定，加大突破陷阱的力量；⑤吸引外资以增大投资和收入；⑥通过技术进步来提高现有资源的使用效率。

（六）贫困恶性循环理论

该理论是由美国经济学家纳克斯（R. Nurkse）在《不发达国家的资本形成问题》一书中提出的。纳克斯认为，发展中国家在宏观经济中存在着供给和需求两个恶性循环。从供给方面来看，低收入意味着低储蓄能力，低储蓄能力引起资本形成不足，资本形成不足使生产率难以提高，低生产率又造成低收入，这样周而复始，完成一个循环；从需求方面来看，低收入意味着低购买力，低购买力引起投资引诱不足，投资不足又使生产率难以提高，低生产率又造成低收入，这样周而复始又完成一个循环。这两个循环相互影响，使经济状况无法好转，经济增长难以出现。

（七）大推进理论与后发优势理论

著名发展经济学家保罗·罗森斯坦·罗丹是大推进理论的倡导者。该理论主张，发展中国家在投资上以一定的速度和规模持续作用于众多产业，从而突破其发展瓶颈，推进经济全面高速增长。

美国经济史学家亚历山大·格申克龙在总结德国、意大利等国经济追赶成功经验的基础上，于1962年创立了后发优势理论。所谓“后发优势”，也常常被称作“落后得益”、“落后的优势”、“落后的有利性”等。通过对各个组合形态的研究，格申克龙得出了六个重要命题：一个国家的经济越落后，其工业化的起步就越缺乏联系性，而呈现出一种由制造业的高速成长所致的突然的大突进进程；一个国家的经济越落后，在其工业化进程中对大工

厂和大企业的强调越明显；一个国家的经济越落后，就越强调生产资料而非消费资料的生产；一个国家的经济越落后，人们消费水平受到的压力就越沉重；一个国家的经济越落后，其工业化所需资本的动员和筹措越带有集权化和强制性特征；一个国家的经济越落后，其工业化中农业就越不能对工业提供市场支持，农业越受到抑制，经济发展就越相对缓慢。

就中国目前的现状而言，东部地区属于先发地区，西部地区则是后发地区。因此，西部地区在实现经济增长、经济赶超过程中，要从实际出发、创造条件，通过引进、模仿、学习，充分发挥技术性和制度性的后发优势，从而实现地区经济高速增长。

二、区际关系理论评述

（一）地域分工理论

地域分工理论是区域经济政策制定和实施的基础理论。它的主体就是比较优势理论和主导产业理论。比较优势包括静态比较优势和动态比较优势。静态比较优势是自然形成的比较优势，而动态的比较优势则是对静态比较优势的补充和完善。它的主要观点是，在进行产业选择的时候要有前瞻性，要有意识地扶持潜在产业。它包括西方古典经贸理论，即亚当·斯密、李嘉图、俄林等早期的经济理论学家从宏观层次提出比较成本和地域分工学说。

1. 斯密绝对优势理论

斯密认为，各国分工的基础是各自的自然禀赋条件或有利的生产条件。各国用各自成本具有绝对优势的商品和劳务进行交换，将会使各国的资本、土地和劳动力得到充分利用，增进社会生产力，增加社会财富。因此，斯密的绝对分工理论不仅成为国际贸易

的基础理论，也是区域资源差异与分工协作理论的源泉。

2. 李嘉图相对优势理论

李嘉图的相对优势理论揭示了国际、区域分工协作和自由贸易的积极意义，提出了依据各自劳动生产率和劳动成本的差异进行互利发展的基本思路，因此成为经典的区域分工与贸易理论的源泉。

3. 要素禀赋论

俄林的要素禀赋论补充了斯密和李嘉图的地域分工理论，近几十年来，已成为西方现代区际贸易和国际贸易的基础理论。但这一理论也存在着一些不足之处。首先，它是静态的分析，它的假设舍弃了技术进步等动态因素；其次，要素禀赋论中所涉及的生产要素是不充分的，因而由此产生了著名的“里昂惕夫之谜”；最后，他排除了需求因素的影响，并且对垄断和政府干预等外在因素考虑不充分。

（二）区域发展阶段理论

区域经济发展既包括产业结构的演进，也包括空间结构的演进。区域发展阶段理论认为，如果从封闭的条件来看，一个区域的发展阶段大致可以分为自给自足阶段、乡村工业崛起阶段、农业生产结构变迁阶段、工业化阶段和服务业输出阶段。如果从开放的条件来看，区域经济可以分为自给自足阶段、国内开放阶段和国际市场的开放性区域经济发展阶段。区域经济发展政策会依据不同的发展阶段而相应改变。

（三）非均衡协调发展理论

非均衡协调发展理论以赫希曼为代表。他认为平衡增长是不可能的，区域经济的发展在最初只能选择那些“前后向及旁侧联

系效应”明显的产业和地区来进行优先发展，然后通过增长极的扩散效应使整个区域都得到发展。这种倾斜式的发展方式，对区域的整体实力的提高具有重大意义。

三、区域经济政策理论评述

（一）区域经济政策的内涵

区域经济政策是市场经济条件下政府调控区域经济发展与运行的重要手段。具体来讲，它是政府为优化资源地域空间配置、预防与解决区域经济运行过程中出现的各种问题而制定和实施的一整套政策体系。它是政府为控制区域差距的扩大、协调区际关系而实施的一系列政策的总和。

（二）区域经济政策的目标

美国经济学家胡佛（E. M. Hoover）认为，区域经济政策的目标，是“通过增进个人福利、机会、公平和社会和睦体现出来的。因此，一个区域的经济政策，显然应该有助于提高人均实际收入，实现充分就业，扩大个人职业和生活方式的选择范围，保障收入和避免总收入悬殊。”

中国的区域经济政策目标大致可以分为以下三个层次：第一，区域经济增长目标。它是指区域政策应当实现一种优化的区域经济结构，并致力于在所有地区使得生产要素能够被引导到那些能够作出最大的增长贡献的地方去。第二，稳定目标。它是指区域政策应该追求减少区域对结构和经济危机的脆弱性，应该由此避免对就业和收入产生不利的影响。第三，平衡目标。它是指区域政策应当减少区域间的收入、基础设施和就业等方面的差距，实现区域的均衡协调发展。

一般的，在制定和实施区域经济政策时，都是将三个目标统筹考虑的。如果三个目标之间存在着不可调和的冲突，如增长目标和平衡目标之间存在着冲突，则可以按照区域经济政策优先取向的不同来进行选择，其一为积极的区域经济政策，其二为消极的区域经济政策。

如果区域政策优先取向是实现不同区域之间收入分配的公正性和相同的生活条件，那么往往选择一种积极的区域政策战略，即通过提供投资激励和改善区位条件尝试把资本引导到经济上较为薄弱的地区。通过投资激励这些问题区域的居民创造就业和收入，避免较大的区域流动。如果区域政策的优先取向是增长目标，那么一国往往采取一种消极的区域经济政策，即暂时不支持经济薄弱的区域。人们最多希望经济较强区域对经济薄弱区域产生辐射效应，并可在可能情况下附加促进这一效应的发挥，其结果就是促使优质的生产要素向发达地区流动。

（三）国外区域经济政策

早在 19 世纪，美国就开始制定和实施以发展西部和南部各州为主要目标的区域政策。到了 20 世纪 60 年代，美国又致力于加强发展南部和西部新兴工业，掀起了制定和实施区域政策的第二个高潮。英国也于 1928 年设立“工业转移委员会”，对北部衰退区进行调整，1945 年又颁布“工业布局法”，鼓励投资者在萧条地区投资设厂，以使萧条地区尽快摆脱困境。1990 年德国统一以后，也相当重视区域经济政策的制定和实施，努力缩小原东德和西德地区之间的差距。总的来看，西方国家的区域经济政策有以下特点：

第一，政策制定遵循因地制宜的原则。如英国的北部地区是传统工业集中区。英国政府根据当地劳动者就业技能的情况，把

制造业的振兴作为解决萧条地区失业问题的主要途径。

第二，以基础设施建设作为区域开发的先导。由于基础设施具有较强的乘数效应，因此，各国都相当重视基础设施建设。美国西部开发的序曲就是挖掘运河，建设铁路。20 世纪 60 年代初，美国联邦政府也是在先期投入巨额资金用于基础设施的建设，比如阿肯色河水利工程就耗费了 12 亿美元，与此同时，联邦政府还成立了田纳西河流域管理局，专事这个流域的开发。

第三，采取行政干预和经济干预并重的策略，刺激对落后地区的投资。例如英国政府规定，从 20 世纪 60 年代开始，企业主在落后地区每增加一个就业机会，就可以向国家领取相应的奖金。

第四，打破行政区的界限，设立经济区。为了落后地区的开发工作能够更好地协调进行，美国联邦政府于 1962—1963 年把全国贫困落后的地区划分为若干个经济开发区，此后，又颁布法令将贫困落后地区划分为更大的经济开发专区。

第五，讲求经济政策实施的计划性，强调中央政府与地方政府的合作。在区域经济政策的计划性方面，联邦政府规定，地区经济开发专署要求专区和开发区委员会制订本地区的总体经济开发方案，并依据实施情况不断地加以修正，并以此作为联邦政府是否给予贷款的基本依据。在中央政府和地方政府合作的方面，在经济开发区成立后的头两年，区域委员会的全部经费由中央政府来承担，此后，中央政府和地方政府各承担一半。

国外区域经济政策对我国的启示：第一，区域产业政策应因地制宜，发挥比较优势，同时注意避免产业同构化；第二，要以基础设施建设为着力点，改善落后地区的投资环境；第三，克服地区封锁，打破行政区壁垒。中央政府应加大协调力度，避免地区之间的恶性竞争。

四、人力资源的相关理论评述

(一) 人力资源理论

“人力资源”的概念是德鲁克 1954 年首次提出的,迄今为止,国内外关于“人力资源”的概念还有一些分歧。在国内学者中,黄津孚(1994)、赵曙明(2000)、萧鸣政(2006)等对“人力资源”及其管理策略都进行过系统研究。目前虽然人力资源的概念很多,但概括起来具有代表性的有三种观点:

第一,把人力看做劳动力,劳动力等同于劳动者,认为人力资源即是具有劳动能力的全部人口,确切地说,是 16 岁以上的具有劳动能力的全部人口;第二,认为人力资源是目前正在从事社会劳动的全部人员;第三,把人力看做是人员素质综合发挥的作用力。认为人力资源是劳动生产过程中可以直接投入的体力、脑力和心力的总和。这是近年提出的概念。

人力资源是一个国家或地区一切具有为社会创造物质财富和精神、文化财富,具有推动社会发展,从事智力劳动和体力劳动的人们的总称。它必须包含质量、数量两个方面。人力资源是指存在于人的体能、知识、技能、个性行为特征与倾向等载体中的经济资源,它的内涵应既是指人,也是指人的能力。它与其他资源一样具有物质性、可用性和有限性。具体来说,人力资源的特质主要表现在以下方面:人力资源生成过程的时代性、开发对象的能动性、使用过程的时效性、开发过程的持续性、特殊资本性、高增值性、闲置过程的消耗性、再生性、创造性和社会性等。

（二）人力资本理论

自1960年美国芝加哥大学的经济学教授舒尔茨首次提出了人力资本理论以来，迄今大致经历了四个发展阶段：18世纪后期至二战结束的探索阶段；二战结束至20世纪60年代的理论系统化阶段；20世纪80年代中期以来的当代“人力资本”理论阶段；20世纪90年代以来的多极化“人力资本”理论阶段。

舒尔茨认为，人力资本是劳动者身上所具备的两种能力。一种能力是通过先天遗传获得的，是由个人与生俱来的基因所决定的；另一种是后天获得的，由个人努力经过学习而形成的。读写能力是任何民族人口的人力资本质量的关键成分。^①

人力资本理论主要包括：①人力资源是一切资源中最主要的资源，人力资本理论是经济学的核心理论。②在经济增长中，人力资本的作用大于物质资本的作用。人力资本投资与国民收入成正比，比物质资源增长速度快。③人力资本的核心是提高人口质量，教育投资是人力投资的主要部分。不应当把人力资本的再生产仅仅视为一种消费，而应视同作为一种投资，这种投资的经济效益远大于物质投资的经济效益。教育是提高人力资本最基本的主要手段，所以也可以把人力投资视为教育投资问题。生产力三要素之一的人力资源显然还可以进一步分解为具有不同技术知识程度的人力资源。高技术知识程度的人力带来的产出明显高于技术程度低的人力。④教育投资应以市场供求关系为依据，以人力价格的浮动为衡量符号。

① 陆红军，主编。《人力资源发展跨文化学通论》[M]。上海：上海百家出版社，1991：219。

第四节 国外有关人才资源开发的研究 及其经验借鉴

一、国外有关人才资源开发的研究

(一) 美国人才资源开发的特点

1. 美国人力资源管理与人才资源开发

美国是一个高度发达的资本主义国家,具有相当成熟的人才资源开发和人力资源管理经验。这些经验对加快贵州少数民族地区人力资源开发,提高人力资源配置效益,具有很大的借鉴意义。

第一,美国地方政府^①人力资源部的职责。美国政府雇员^②普遍参加工会组织(在库克郡 80% 的政府雇员参加了 81 个工会组织),美国地方政府人力资源部的一项重要工作是协调与工会的关系,人力资源部普遍建有劳资关系调节处,负责与工会打交道(美国参加工会的雇员薪资、福利是由工会牵头谈判确定的)。美国地方政府人力资源部还负有解决影响雇员工作家庭问题的职责,为雇员及家属提供健康、医疗服务咨询等。

第二,美国人力资源行业协会的运作。美国人力资源行业协会会有三个明显特点:一是与中国以部门(人事部、劳动和社会保

^① 美国地方政府对政府组织机构设置、雇员数量有决定权,人员的录用、薪金、福利等安排根据预算确定。

^② 美国没有公务员、工勤人员和事业单位人员身份之分,凡为政府工作的人员统称为政府雇员。

障部)管理对象为基础区分的人才管理和劳动力管理两个层面不同,美国在概念上将人才和劳动力通称为人力资源,实行统一的管理;二是美国人力资源行业协会不依附政府,完全是民间的、为了共同利益而自发建立的非营利社会组织;三是协会人员十分专业,如美国人才协会 30 名雇员中,有若干人员拥有人才资源执业资格证书 CPC,信息管理、法律公关、秘书等人员也需具有相关资格。^①

第三,美国人力资源中介组织、猎头公司、企业单位的人力资源开发与管理的特征。一是人力资源管理和开发体现以人为本的思想。不论是政府还是企业,其人力资源管理的体系非常严密,对雇员的录用、职位安排、培训、业绩考核、晋升、福利计划等都注重发挥人的自觉能力和对人的潜能的挖掘,其管理体系严密到为每一个雇员的发展都创造条件。^②二是人力资源管理和开发体现法律精神。美国是一个法律制度和法律体系十分完备的国家,不论政府还是企业,与雇员不需要通过签订劳动合同明确双方的权益,企业与雇员的权益,完全由美国的有关法律来保障,政府、企业和中介组织都聘有专门的法律顾问,因此,政府和企业和管理雇员时必须十分谨慎,人力资源管理和人才资源开发运作必须符合法律精神,否则,一旦出现严重的法律问题,不论是政府还是企业,都会面临极高成本的经济赔偿。三是人力资源管理和开发体现平等公正的原则。在美国的一般城市,市长及城市书记(独立的城市档案记录员)和市议会成员(区长)是民选产生的,副市长(英文直译“城市经理”)是由市长聘任的具体执行城市管理的专业人才,部门以下人员实行的是与企业相同

① Cherrington, David J. (1999). International Labors Organization human resources Development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

② 钱黄生. 美国人才开发策略 [J]. 社会科学动态, 1993 (1).

的管理方式。政府、中介组织和企业所管理的人员都是雇员，各自按照自己的职位要求工作，在不同机构、不同岗位中不允许出现信仰、种族、性别、年龄、残疾等方面的歧视，在具体的管理中，人员的录用、选拔、考核等人事管理的方方面面都必须遵守公平原则。四是人力资源管理和开发体现务实创新特点。在美国，政府机构、人力资源中介组织、企业根据不同的管理要求，寻求不同的管理方式，根据经济发展要求采取适合人力资源管理变化要求的新模式。美国的中介组织、企业的机构设置和工作运作，完全是根据客户的需要和中介组织、企业能够提供的专业服务的要求进行的，这也许是美国能够提供当前世界前沿人力资源开发和管理的最新实践与理论的主要原因。

2. 美国人才资源开发的特点

第一，适应市场经济要求的人才观，为建立完善的人才机制起到了决定性的作用。在美国，强调重视人、尊重人、发挥人的主观能动作用。

第二，重视选用高学历的技术和管理人才。美国的经济结构科学技术含量高，各行各业在人才的竞争中都把拥有一支高素质的人才队伍作为追求目标。

第三，复合型人才是美国选才的热门。美国不仅需要高学历层次人才，更重视其工作的经历。相同条件下，经历丰富的人会被优先录用。这也促使美国人不满足现状，一有机会就跳槽。美国的用人观，是看能力，不看背景和关系，很少考虑年龄、种族、性别、籍贯，只要雇主认为对己有用，一概接纳。这是美国人才观与市场经济相结合的成功之处。

第四，多种形式的培训成为人事部门的重要职责。到美国各级政府和企业参观学习，培训员工是各个人事部门必定介绍的内容，可见美国重视培训的程度。培训方式多种多样：在职人员既

可参加公司内部岗位培训，也有许多人到各个大学接受专业教育。如南康州大学，在校学生1万多人，有60%左右是业余或半日制学习。

第五，完善的福利、激励机制，为企业的长远发展奠定了基础。美国法律规定人人应当享受的福利待遇有三个方面，即社会保障、失业保险、工伤保险。但是，美国的企业为了留住包括从高级管理人员到技术工人在内的各类人才，因人而异，增加其享受福利待遇的项目。主要有医疗保险、健康保险、养老保险、失业救济、牙医疗保健、年终分红、发奖金、赠送公司股票、带薪休假等名目繁多的福利，这些福利的金额约占工资的40%以上，因此，对员工吸引力很大。

第六，健全的法制，保障了人才运行的规范化。美国人事工作法制建设是联邦法制建设的一部分。无论是录用公务员还是公司招收雇员，都有法定的程序。求职者有权了解用人单位的有关情况，有权了解岗位的福利待遇和工作环境。

（二）亚洲人才资源开发的特点

第一，开发水平不高。从人力和人才资源开发的现状来看，亚洲在总体上处于一个较低的水平。这可用两组数据来说明。一组数据是教育经费开支。2000年美国教育开支为3531亿美元，占美国当年国民生产总值的6.9%，人均费用为967美元。而亚洲国家教育经费占当年国民生产总值的比重一般为4%~5%（中国2000年为3.9%），人均教育费用一般在51美元以下（中国在2000年为10美元）。另一组数据就是科学家和技术人员在人口中所占比重（见表1-4）。2000年亚洲（日本除外）百万人口中的科学家和技术人员比例是99人，而美国却是2685人，亚洲只有美国的1/27，这也反映了亚洲人才资源开发水平的低下。

表 1-4 2000 年美欧等科学家和技术人员在人口中所占比重^①

	百万人口中的科学家和技术人员比例 单位：人
美 国	2 685
欧 洲	1 632
南美洲	209
亚 洲（日本除外）	99
非 洲	53

第二，不同国家和地区人力与人才资源开发严重不平衡。由于亚洲各国和不同地区经济发展的极端不平衡，在人力与人才资源开发上也表现出极大的不平衡。亚洲国家和地区在人力与人才资源开发水平上呈现出四个不同层次。

处于人力与人才开发最高层次的是日本。在近 30 年间，日本的高中升学率就由 55.5% 上升到 99.8%，大学升学率由 28.4% 上升到 42.2%。日本的文盲率仅为 0.6%，是世界上文盲率最低的国家之一。2000 年日本百万人口中的科学家和技术人员比例，高达 3548 人，已经明显超过美国。人力与人才资源开发的成功，创造了“日本经济奇迹”，据日本经济学家宫崎犀一的统计，近 30 年间，日本的全国劳动生产率提高了 370%，而同期美国提高了 57%，法国提高了 122%，联邦德国提高了 119%，意大利提高了 166%，英国提高了 60%。^②

处于人力与人才资源开发第二层次的是韩国、中国台湾、中国香港、新加坡等新兴工业国家和地区。同这些国家和地区的经济高速发展相适应，在人力与人才资源开发上，它们也达到一个较高的水平。这里以新加坡和韩国为例。在新加坡，教育投资的增长持续超过国民生产总值的增长速度，近 30 年间，新加坡的

① 数据来源：中经网数据中心整理计算所得。

② [日] 松本由美：日本企业的人力资源开发 [J]．世界经济评论，2000（1）．

国民生产总值增长了 14.6 倍，同期教育经费增加了 17.8 倍，2000 年的人均教育经费达到 435.3 新元。目前新加坡政府工作人员的学历水平甚至超过日本。在韩国，建国初期，各级学校的学生总数只占人口总数的 7.2%，文盲率高达 78%，通过多年持续不断地增加教育投资，到 2000 年，初中、高中、大学的升学率依次达到 99.8%、99.7%、60.2%，文盲率已降低到 4%。^①

处于人力与人才资源开发第三层次的是正在崛起的中国、东盟国家和印度。这些国家的成人识字率一般在 40%~85% 之间，专业人员普遍比较缺乏。例如，1990 年泰国 100 万人口中只有 55 名工程师，而韩国、中国台湾、新加坡分别为 700 人、1200 人、1400 人。又例如，人口比日本多 7 倍的印度，从事研究和开发的科学技术人员的数目，在 2000 年还不到日本的 25%。为适应经济起飞的需要，这些国家正在投入很大的力量进行人力与人才资源开发。2000 年，菲律宾的教育投资在政府总开支中已居于首位，达到 13%。马来西亚通过努力，也使儿童小学就学率达到几乎 100%。^②

处于人力与人才资源开发第四层次的亚洲国家，如柬埔寨、阿富汗等，因长期战乱、闭关锁国、内部政治纷争等原因，人力与人才资源开发水平普遍很低，也没有引起政府和全社会足够的重视。在某种意义上，这些国家在人力与人才资源开发上还处在一种“沉睡”状态中。

第三，除日本外，亚洲国家普遍存在人才外流问题。第二次世界大战以后，美国、西欧、日本在科技和经济上的长足进步，使这些国家具备吸引人才的优越条件；而其他亚洲国家因经济和

① 数据来源：中经网数据中心整理计算所得。

② 数据来源：中经网数据中心整理计算所得。

科技发展滞后,国内政局动荡等原因,出现大批留学生学成不归、高级人才外流的现象。据前苏联《今日亚非》杂志的统计,发展中国家在近30年中一共流失了280多万名人才,其中亚洲占整个发展中国家人才外流的50%以上。据统计,2003年发展中国家移民没有回国的占40%,其中韩国高达50%,印度占58%,伊朗占61%。韩国从20世纪60年代初算起的40年内,留美专家中回国者仅占6%。而仅401.7万人口的新加坡有近4000个家庭计划申请到发达国家定居,其中大多数是高学历者和专门人才。^①中国改革开放后的30年所派出的60余万留学人员中,也有相当一部分逾期未归。根据有关计算,培养一名专业人员,从小学、中学到大学,国家和私人总投资为5万~10万美元。按此标准,因为人才流失,亚洲在30年间直接经济损失达350亿~700亿美元,间接经济损失则无法计算。^②

(三) 爱尔兰人才资源开发的特点

爱尔兰,这个位于西欧的绿色岛国,近10年来经济以年均7.5%以上的速度增长,成为世界上经济增长最快的国家之一,其人均国民收入目前已超过英国,经济竞争力也位居世界五强之列。几十年前还被看做“欧洲农村”的爱尔兰,如今却变成发展势头迅猛的“欧洲凯尔特虎”。目前爱尔兰经济仍保持9%的高增长率,失业率也从十几年前的20%降至3.8%。其奥秘就在于科教兴国,重视人才资源的开发。

爱尔兰政府早就意识到世界将进入信息技术时代,并开始高度重视教育,培养适应未来发展的信息技术人才。爱尔兰公共教

① 资料来源: Census of Population 2000 Quick Count, Singapore. Includes resident population residing overseas.

② 数据来源: 中经网数据中心整理计算所得。

育开支在整个国民收入中所占的比例，在发达国家中高居第2位，仅次于美国。在过去10年里，教育支出一直维持在国民收入的19%左右，而2000年的支出比1990年增长了240%。

爱尔兰人才资源开发的特点体现在它教育的独特性上。全国著名的三一学院和其他大学，与信息技术相关的学位技术含量非常高。如学习软件专业的学生第三学年一整年都在生产第一线实习，第四学年的大部分时间用于独立设计，因此毕业后他们不仅具有扎实的理论知识，还拥有较强的实际操作能力和创造力。爱尔兰优越的人才资源不仅吸引了大量的著名跨国公司，而且为本国高科技产业的发展奠定了基础，从而促进了爱尔兰经济的飞速发展。

独特的教育培养出大量的高科技人才资源，并促使软件业成为爱尔兰的龙头产业。近10年来，爱尔兰更是以软件业为龙头带动了整个经济的快速发展。目前在欧洲销售的配套软件中，有60%是由爱尔兰生产的；而在欧洲销售的计算机中，有40%以上是在爱尔兰制造的。据统计，2001年爱尔兰软件及相关产品的出口额已达260亿美元，占本国国民生产总值的35%，出口额已超过美国和印度，成为世界第一大软件出口国。爱尔兰也因此被冠以“欧洲的硅谷”、“软件王国”等美誉。根据瑞士国际管理学院公布的全球各国竞争力排名结果，受本国软件业快速发展的推动和影响，2003年爱尔兰的经济竞争力已由1996年的第22名跃居第5名，超过德国、瑞典等国。

爱尔兰政府除了通过独特的教育培养出杰出人才资源，还出台了低税收等优惠政策大量吸引外资。政策规定，对制造业和软件等服务业只征收10%的利润税，同时从2003年1月份开始，起征12.5%的企业所得税，这一税率仍为欧洲国家最低。这一政策成功吸引了许多跨国制造商、出口商和金融机构来这里发展业

务。目前,在爱尔兰的跨国公司已达到40多家,微软、英特尔、戴尔、美国数据、IBM、西门子等世界著名企业都已在此安家落户。然而,作为世界软件业大国,爱尔兰并没有陶醉在已取得的成就上,而是正着手实施自己的长远战略目标——向电子商务项目投资上亿美元,准备将爱尔兰建成全球的电子商务中心。^①

二、启示与经验借鉴

(一) 美国人才资源开发的启示与经验借鉴

第一,必须从适应市场经济要求的战略高度认识人才工作的地位。因此,贵州少数民族地区制定人才战略的主要思路应包含各层次人才符合国民经济发展需求、适应科技进步的教育培训、人才流动的政策导向、符合区情的市场配置人才的机制建设和有利于人才发掘成长的环境因素等,以体现出人才战略的超前性、科学性和稳定性。

第二,树立科学的人才观,建立高学历、高科技、高素质人才队伍。美国和其他西方国家都把开发利用人才资源作为迈向未来谋求国际发展的基本战略,把培养和吸引高层次人才作为战略重点。这种人才意识十分值得借鉴。因此,贵州少数民族地区应充分发挥人事部门在人才资源开发方面的综合职能作用,加强高级管理人才、技术人才队伍建设,既重视发挥本地现有高级人才的作用,也要瞄准世界科技发展动向制定吸引人才的措施,创造有利于人才发挥才能的工作环境。

第三,努力完善机制,推动人才管理上水平。贵州少数民族

^① 陈荣耀,方胜春,吉余峰,主编:《宏观经济学[M]》,上海:东华大学出版社,2003。

地区就人事部门职能而言,当前应着重抓好以下几个环节:①人才资源规划的实施分解;②开发人才资源政策和制度体系要完善、配套,特别是要畅通能进能出的渠道,保障人才流动有序进行;③加强吸引和留住人才的环境建设,保障各类人才具备发挥作用的工作条件、生活条件;④保证人才资源不断增添后劲,要从质和量的积蓄上努力;⑤研究制定适合人才资源开发的工资福利政策,拉开分配的差距,加快各项保险福利措施出台的步伐,使医疗、失业、养老、工伤等保险逐步配套。

第四,加强人才管理系统现代化建设。运用先进的办公设施来管理人才是大势所趋。美国在人力资源开发方面,已远远超过了一般的人才流动介绍范畴,集信息、咨询、培训、研究等功能于一体。美国康涅狄克州人力资源工作站,每周要为9 000~10 000人找新职业。由于办公现代化程度高,信息网络反应十分便捷,求职的人打个电话即可得到有关信息,工作效率非常高。因此,贵州少数民族地区应根据人才资源发展趋势,人事部门将越来越多通过抓信息、抓研究来推动人才资源开发,必须摆脱手工操作方式,才能适应社会主义市场经济对人才工作的要求。

(二) 亚洲人才资源开发的启示与经验借鉴

第一,在观念上,应充分认识人力与人才资源开发的重要性。亚洲近几十年的发展充分表明,日本的新兴工业群的成功,在很大程度上是得益于有一大批受过良好教育的劳动者和管理者;而亚洲许多国家经济增长缓慢的原因,主要不在于资金不足,而在于劳动力质量低劣所带来的种种问题,包括劳动生产率普遍低下,新兴产业缺乏合格的劳动者,科技进步乏力等。因此,贵州少数民族地区必须充分吸收当代国际经济所提出的新价值观:人才是最宝贵的资源,人力资源开发是最合算的投资。

第二，千方百计加大教育投资，提高劳动者整体的文化素质，培养适合区域发展需要的各类专门人才。劳动力素质的提高从本质上讲是投资特别是教育投资的产物，因此，贵州少数民族地区要加大教育投资的力度，并促进教育体系现代化，提高教育投资的效益。同时，根据区域发展的实际和特点，有针对性地培养自己的普通劳动者和各种专门人才，使贵州少数民族地区的人力与人才资源开发与其经济发展形成一种良性循环的局面。

第三，区域性组织要加强对人力与人才开发的引导和协调，对社会共同关心的一些问题，如人才外流、区域内的合作等，达成共识或寻求解决办法；同时，充分利用发达和较发达地区的优势，在帮助欠发达地区的人力与人才资源开发上多尽一份力量，实现贵州少数民族地区的共同发展。

第四，拓展社会学工作者在人力与人才资源开发上的工作空间。人力与人才资源开发既是经济学、教育学、管理学问题，也是社会学问题。例如，人力资源开发与社会环境的关系，人力资本投资与这种投资的社会后果的关系，如何提高人力与人才在特定社会的有效利用率，等等，社会学在其中都能发挥自己独特的学科优势。

（三）爱尔兰人才资源开发的启示与经验借鉴

第一，建立完整的“国家创新体系”。20世纪90年代以来，爱尔兰经济一直持续高速增长，增长率一度达到9.2%，目前仍然维持在4%~5%之间，被称为欧盟的“经济神话”，而科研人力资源的充分运用和创新正是创造这种神话的真正力量。十几年来，爱尔兰在国家创新体系的推动下，以软件、生物工程等高新技术产业带动国民经济发展，并以良好的投资环境吸引了大量海外投资，完成了从农牧经济向知识经济的过渡。

第二，设立科研人才资源的运用和创新专门机构。在爱尔兰的“国家创新体系”下，中央政府的企业、贸易和就业部，教育和科学部，政府科学、技术和创新委员会，以及科学与技术办公室是决定国家未来创新领域和方向的重要部门。

第三，提供科研人才资源运用和创新的专门资金。中央政府为科研人才资源的运用和创新提供大量资金，其投资方式有用于教育、研究、开发、技术服务和技术转让的直接投资；也有通过减税、免税等优惠方式的间接投资。据统计，爱尔兰政府对研发的直接投资在1998年到2002年间翻了一番，达到了1.2亿欧元。

第四，政府的公共机构直接参与人才资源的配置和科研创新。爱尔兰的创新工作主要是通过直接参与创新的公共机构进行的。比如，为爱尔兰生物工程企业提供发展机会的IDA机构，即爱尔兰工业发展局（Industrial Development Agency），主要目的是扶持能创造就业机会的生物企业。它通过“爱尔兰研发能力资助体系”，鼓励爱尔兰本土的生物工程企业在国内建立并扩大研发项目，为其提供大量资金；该机构下的“研究技术和创新体系”为制造业和进行国际贸易的企业提供研发资金；“创新合作鼓励计划”则为合作研究提供资金，并且为知识产权的本土化进行税务上的优惠。仅2003年一年，IDA机构就向1054家企业提供了大量人才资源的支持，创造了近13万个就业机会，占整个就业市场的6%。

第五，重视外资企业的研发投入。从1981年到2001年，爱尔兰的技术产出从1亿欧元上涨到13亿欧元。2001年，爱尔兰自主创新企业占到企业总数的65%，名列当时欧盟15国之首。在提倡企业自主创新的同时，外资企业的作用不可忽视，爱尔兰通过优惠的税收政策，吸引了大量的外资企业。据统计，外资企业的研发投入一般都超过了爱尔兰本土企业。2001年，爱尔兰企

业人均研发投入为 1 272 欧元，而外资企业则为 3 773 欧元。

第六，重视教育的投入。通过对教育的大力投资，爱尔兰培养了大批高技术人才，为其提供了充足的科研力量。同时，创新带来了可观的回报，据 IDA 机构统计，2002 年爱尔兰生物工程产品出口量占到其总销售量的 93%。^①

因此，贵州少数民族地区只有进一步建立和完善“创新体系”，才能保持本地区人才资源开发的可持续发展，最终促使本地区社会经济可持续发展。

^① 本书编写组，编，建设创新型国家实用手册 [M]，北京：中国方正出版社，2006。

第二章 贵州少数民族地区人才资源 与经济社会发展的关系

第一节 贵州少数民族地区的区情

一、贵州少数民族

(一) 民族

学术界普遍认为,作为中国现代学术上频繁出现的“民族”术语概念根源于西方。而目前中国的各民族是指经识别采用现代族称的民族,是指人们在一定的历史发展阶段形成的有共同语言、共同地域、共同经济生活以及表现于共同的民族文化特点上的共同心理素质的稳定的共同体。^①

^① 一个民族所应具备的共同语言、共同地域、共同经济生活、共同心理素质这4个基本特征。每一个基本特征都具有特定的内容,他们之间是相互联系、相互依赖、相互制约的。由于历史的、现实的和民族自身形成发展中的原因,各种特征具体在每个民族中的表现程度是不同的。各民族在政治、经济、文化艺术、语言文字、风俗习惯、宗教信仰、心理素质等方面的特点,在长期的历史发展中形成,并随着社会的发展、自然环境和生活条件的改变而不断变化。

（二）少数民族

少数民族在中国是指除汉族以外的其他各民族的统称，即人口数量上占少数的民族。具体包括已识别的蒙古族、满族、朝鲜族等 55 个少数民族及登人、夏尔巴人、穿青人等一些未识别的民族。2000 年第五次人口普查结果显示，我国总人口为 129 533 万，其中汉族占 91.59%，少数民族及一些未识别的民族总人口约 10 643 万，占全国总人口的 8.41%。^①

（三）贵州少数民族

贵州是一个多民族聚居的区域，除汉族外，有苗族、布依族、侗族、水族、土家族等 48 个少数民族。少数民族人口占总人口的 37.85%，不同民族的人数不一样，其中苗族最多，为 412 万人，其次是布依族，为 247.8 万人^②。少数民族分布具有成片区和交错杂居的特点，作为苗族人口最多的省份，全国 49.8% 的苗族人口住在贵州省，布依族是少数民族人数在贵州少数民族地区仅次于苗族的又一主要民族，全国的布依族绝大部分聚居于此。土家族主要分布于铜仁地区，其他各族相对较为集中地分布在省内不同区域。

二、贵州少数民族地区

（一）少数民族地区

中国少数民族地区，主要指全国民族自治地方，它地域辽

^① 数据来源：中国民族统计 [M]，北京：中国统计出版社，2003。

^② 数据来源：贵州统计年鉴 [M]，北京：中国统计出版社，2008。

阔,总面积为 617.03 万平方公里,占全国总面积的 64.3%。包括五个自治区、27 个自治州以及 83 个自治县。^① 它包括自治区和非自治区。自治区主要包括内蒙古自治区、广西壮族自治区、西藏自治区、宁夏回族自治区、新疆维吾尔自治区。非自治区主要包括西部、东中部的部分地区。藏族主要分布在西藏、青海、四川和云南等地;满族分布在东北;蒙古族主要分布在内蒙古自治区;维吾尔族主要分布在新疆;回族主要分布在宁夏;壮族主要分布在广西。

(二) 贵州少数民族地区

贵州省是一个多民族省份,总人口 3 975.48 万人,有 48 个民族成分。少数民族居住的特点是大杂居、小聚居。有 3 个自治州、11 个自治县、254 个民族乡。少数民族人口 1 333.9 万人,占总人口的 37.85%。人口超过 10 万的有汉族、苗族、布依族、侗族、土家族、彝族、仡佬族、水族、回族、白族等 10 个民族。其中苗、布依、侗、仡佬、水族等少数民族在贵州少数民族地区分布较集中,苗族人口占全国苗族总人口的 49.8%;布依族人口占全国布依族总人口的 97.3%;侗族人口占全国侗族总人口的 55.7%;仡佬族人口占全国仡佬族总人口的 98.2%;水族人口占全国水族总人口的 93.2%。^②

具体而言,3 个自治州分别是黔东南苗族侗族自治州、黔南布依族苗族自治州、黔西南苗族布依族自治州;^③ 11 个自治县分别是关岭布依族苗族自治县、镇宁布依族苗族自治县、紫云苗族布依族自治县、道真仡佬族苗族自治县、务川仡佬族苗族自治县、三都水族

① 数据来源:贵州统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2008.

② 数据来源:贵州统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2008.

③ 3 个自治州通常简称为:黔东南,黔南,黔西南。

自治县、松桃苗族自治县、沿河土家族自治县、印江土家族苗族自治县、玉屏侗族自治县、威宁彝族回族苗族自治县。贵州省包括贵阳市、六盘水市、遵义市、安顺市、铜仁地区、黔西南苗族布依族自治州、毕节地区、黔东南苗族侗族自治州、黔南布依族苗族自治州，其中贵阳市、六盘水市、遵义市、安顺市为省辖市。

（三）贵州少数民族地区的界定

目前，对贵州是否是少数民族地区存在两种冲突的观点。一种观点认为少数民族地区只能是以行政区划作为判断标准，因而，省一级的少数民族地区只有5个，而贵州不在其中，因而贵州省不是少数民族地区；另一种观点认为贵州省有3个自治州、11个自治县，因此，贵州少数民族地区是指贵州范围内的这3个少数民族自治州、11个少数民族自治县^①。而本书则认为应当从实质意义判断少数民族地区，按照该实质判断标准，贵州省应当被认定为少数民族地区。理由如下：

第一，从法学的视角而言，第一、二种观点具有法律规范的支持，无疑是具有一定的权威性的，而且是目前关于少数民族地区界定的通说。

但是，“作为科学思维来说，任何原则不应当成为研究问题的出发点，而应当是研究的结论”^②。因此，对于少数民族地区的界定不能简单地对民族区域自治法进行运用，并将之作为判断少数民族地区的唯一标准。为了准确地判定少数民族地区，我们应当先排除前见，而去考察认识的来源是否可靠。1984年10月1日生效的《中华人民

① 王治海. 民族地区实现经济可持续发展的路径选择研究 [D]. 乌鲁木齐, 新疆大学, 2008: 5. 论文称“少数民族地区, 也可以简称为民族地区, 通常是指少数民族自治地方, 即实行民族区域自治的地区。”

② 苏力. 道路通向城市——转型中国的法治 [M]. 北京: 法律出版社, 2008: 141.

《中华人民共和国民族区域自治法》在序言中明确规定“坚持实行民族区域自治，必须切实保障民族自治地方根据本地实际情况贯彻执行国家的法律和政策；必须大量培养少数民族的各级干部、各种专业人才和技术工人；民族自治地方必须发扬自力更生、艰苦奋斗精神，努力发展本地方的社会主义建设事业，为国家建设作出贡献；国家根据国民经济和社会发展规划，努力帮助民族自治地方加速经济和文化的发展。”该规定隐含的逻辑是，由于少数民族地区在政治、经济、文化、行为模式方面具有不同于国家一般情况的特殊性，为了避免因统一执行国家规范而致使少数民族地区在政治、经济、文化、行为模式上产生剧烈的冲突进而导致社会安全性下降，因此，少数民族地区可以在国家规范的框架下确立符合自身特性的政治、经济、文化发展模式，在文化冲突的判断方面，应当考虑少数民族与汉族在行为模式方面的差异。因此，民族区域自治法对少数民族地区的界定提供的是宪法意义上的划分，而不是经济学意义上的划分。

第二，从经济学的视角而言，对少数民族地区赋予新的内涵，在少数民族地区的发展模式的确定、人才资源的开发和社会秩序的维护方面均具有重要的价值。

“关于人的科学是其他科学的唯一牢固的基础，而我们对这个科学本身所能给予的唯一牢固的基础，又必须建立在经验和观察之上。”^①对于少数民族地区的经济学界定也应当建立在观察的基础之上。为了判断少数民族地区，设立的指标包括了少数民族人口在一个行政区内较为集中的分布情况^②，少数民族人口数量在该行政区域内的人口比例应当较高^③，实际获得的少数民族区

① [英] 休谟：《人性论》[M]，北京：商务印书馆，1997。

② 少数民族地区的少数民族应当较为集中地存在于该行政区域之内，而不是仅仅存在于其中的一部分区域。

③ 所谓较高是指少数民族人口的比例高于全国的平均数。

域开发的政策的覆盖面^①，少数民族基层政权的数量^②，民族文化的保留程度^③。

就少数民族在贵州境内集中分布的情况与少数民族人口在贵州的人口比例而言，根据《2005 年贵州省 1% 人口抽样调查资料》计算所得，贵州省共包括 9 个市区，它们是贵阳市、六盘水市、遵义市、安顺市、铜仁地区、黔西南苗族布依族自治州、毕节地区、黔东南苗族侗族自治州、黔南布依族苗族自治州。这 9 个市区的少数民族人口分别占该地区 1% 总人口的 15.9%、23.68%、14.22%、35.76%、73.44%、42.25%、24.47%、81.13%、60.42%（详见表 2-1）。这即表明贵州的少数民族遍布了整个贵州省，而且在分布地域上相对集中；也证明了贵州少数民族成分居全国第三位，以及少数民族人口数量居全国第三位的实际结论。

表 2-1 分地区的民族人口 单位：人

地区别	汉 族①		少数民族②		合 计③
	人	% (①/③)	人	% (②/③)	人
贵州省	269 735	61.02	172 338	38.98	442 073
贵阳市	37 770	84.10	7 142	15.9	44 912
六盘水市	25 738	76.32	7 987	23.68	33 725
遵义市	76 656	85.78	12 705	14.22	89 361
安顺市	15 045	64.27	8 365	35.76	23 410

① 该处的覆盖面是指少数民族优惠政策所涉及的领域应当包括政治、经济、文化、秩序维护的诸多领域。

② 少数民族基层政权的数量多少实际上反映了少数民族在行政区域内经济地位、社会地位的状态。

③ 少数民族区域的少数民族应当有自己至今依然保留的民族服饰、民族建筑、民族饮食、民族文字、民族纠纷解决机制。

续表

地区别	汉 族①		少数民族②		合 计③
	人	% (①/③)	人	% (②/③)	人
铜仁地区	10 619	26.56	29 359	73.44	39 978
黔东南苗族侗族自治州	18 480	57.75	13 518	42.25	31 998
毕节地区	55 417	75.53	17 954	24.47	73 371
黔东南苗族侗族自治州	10 636	18.87	45 734	81.13	56 370
黔南布依族苗族自治州	19 374	39.58	29 574	60.42	48 948

数据来源：根据2005年贵州省1%人口抽样调查资料[Z].2007:5整理计算而得。

就少数民族区域开发的政策覆盖面而言，贵州作为拥有48个民族的多民族省份，虽然因其民族种类多而不能与5个单一少数民族占多数的自治区一样取得民族自治区的地位，但是，在国家少数民族地区优惠政策的覆盖面上，却与5个少数民族自治区享有相同的政策待遇。

就少数民族基础政权而言，贵州的民族乡数量（254个）居全国第一位。

就民族文化的保留程度而言，由于贵州的交通相对闭塞，各个主体少数民族较好地保持了自己的民族文化。贵州境内的苗族、布依族、仡佬族、水族、侗族等少数民族较完整地保留了自己的民族文化，有自己独立的纠纷解决机制与社会秩序维护机制。在漫长的历史进程中，贵州各族人民和睦相处，共生息、繁衍和劳动在这块土地上，一起为贵州的开发做出了卓越贡献。虽然贵州的各个民族处于不断融合之中，但是，这些少数民族的文化特征依然完整保留下来。例如，水族的水书至今被称为文字的“活”化石，苗族的“理词”至今依然是苗族人民解决纠纷的“活法典”，侗族的大歌依然是无指挥、无伴奏的“活”和声，至

于各民族的服饰、饮食则至今仍然是中华民族的瑰宝。

鉴于此，贵州就是经济学意义上的少数民族地区。

当然，在贵州少数民族地区人才资源开发的研究过程中，也考虑了贵州少数民族地区人才资源开发资料获取的难度，基于研究口径统一的需要，将贵州作为少数民族地区来研究。

三、贵州少数民族地区的经济社会发展对人才资源开发战略的影响

鉴于以上对贵州少数民族地区的界定，贵州经济社会发展问题实质上是贵州少数民族地区的经济社会发展问题。中央关于向中西部地区实行倾斜的各项政策措施，是贵州少数民族地区加快经济发展的历史机遇，为民族地区由工业基础薄弱、比较单纯地从事种、养、加工业，向农业、工业、商业、运输业、建筑业、服务行业综合经营转化创造了极好的条件。贵州亦属享受少数民族待遇省，但贵州省的少数民族特点和情况不同于中国其他少数民族地区。其他少数民族自治区（省）的特点：一是单一少数民族集中、连片、聚居，如新疆、内蒙古；二是单一少数民族省份，如广西、宁夏、西藏。而贵州省的情况是，单一少数民族人口少，多个少数民族杂居情况多，生活习俗各不相同。虽然与云南的情况差不多，但云南邻边（疆），有东南亚发展边疆贸易的优势和传统，贵州则是多个民族杂居的内陆省份，优势条件低于国内其他任何一个少数民族自治省（区）份。

2007年贵州少数民族地区生产总值为2710.28亿元，按可比价格计算，比上年增长13.7%，这一增速为1985年以来最快增长水平。其中，第一产业增加值为455.67亿元，比上年增长4.8%；第二产业增加值为1145.61亿元，比上年增长13.9%；第三产业增加值为1109.00亿元，比上年增长17.3%。人均生产

总值为6835元。

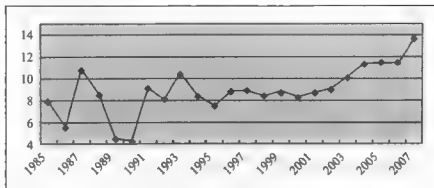


图2-1 贵州少数民族地区生产总值增长速度 (%)^①

第一产业、第二产业、第三产业增加值占生产总值的比重分别由上年的17.2%、43.0%和39.8%调整为16.8%、42.3%和40.9%，产业结构进一步改善。

总体小康建设进程继续加快。2007年，总体小康建设实现程度为89.1%，比上年提高2.3个百分点，比2000年提高23.7个百分点。其中，城镇居民生活水平继续保持91%的实现程度，基本达到总体小康标准；农村居民生活水平达到总体小康基本标准的77.7%。

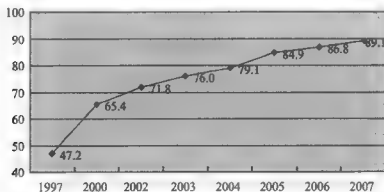


图2-2 贵州少数民族地区历年总体小康实现程度 (%)^②

① 数据来源：根据贵州统计年鉴[M]。北京：中国统计出版社，2008，整理计算而得。

② 数据来源：根据贵州统计年鉴[M]。北京：中国统计出版社，2008，整理计算而得。

新中国成立 50 多年来，特别是党的十一届三中全会以来的 30 多年，贵州少数民族地区恢复和建立了各类民族学校，民族教育事业取得了巨大的成绩。到 2007 年底，有民族本科院校 2 所，民族行政管理学校 2 所及其他部分民族职业技术学校。重点办好了民族中等师范学校 8 所，民族中学 133 所，民族小学 233 所。初步形成了一个相互衔接的民族小学——民族中学——民族中等专业学校——民族高等专科学校——民族本科院校的教育格局。民族教育的发展，促进了贵州少数民族文化素质的提高。贵州少数民族青壮年中的文盲、半文盲率，已由建国初期的 90% 下降到现在的 10% 左右，世居的少数民族都有了自己的大学生，还培养和造就了一大批少数民族干部和各类专门人才。截至 2007 年底，各级各类在校少数民族学生有 2807 224 人，占在校学生数的 40.6%。于 2000 年基本普及初等义务教育，有 32 个县基本普及九年义务教育，占县数的 36.8%。其中民族地区县份为 10 个，占“普九”县的 31.25%。^①

贵州省在第四届全国各省市区县域经济基本竞争力总评价中，评价中心将各地（市）下辖县域单位的竞争力排位的平均值进行排列，为各地（市）的县域经济基本竞争力强弱作出了排序，依次是：贵阳市、六盘水市、毕节地区、遵义市、黔南州、铜仁地区、安顺市、黔西南州、黔东南州。^②

贵州少数民族地区经济社会的发展给其人才资源开发战略带来巨大的影响和机遇。

① 数据来源：根据贵州统计年鉴 [M]．北京：中国统计出版社，2001，2008，整理计算而得。

② 中国发展门户网 www.chinagate.com.cn，2008-7-10。

四、当前形势对贵州少数民族地区人才资源开发战略的影响

当今世界，呈现政治多极化和经济全球化的发展格局，科学技术迅猛发展，国与国、地区与地区之间的竞争更加激烈，这对贵州少数民族地区人才资源工作提出了更新更高的目标要求。主要表现在国内与国外形势对贵州少数民族地区人才资源开发战略的影响。

（一）国内形势

主要表现在人才资源总量相对不足，人才资源占人口和人力资源的比例远远低于发达国家，特别是现代化建设急需的高层次和复合型人才资源短缺；人才资源的专业、年龄结构和产业、区域分布不够合理；人力资源建设的整体水平不高，劳动者素质同现代化建设的要求有较大差距；思想观念落后，重使用、轻培养，重计划、轻落实，重形式、轻效果，重当前、轻长远，以及论资排辈的观念没有从根本上铲除，缺乏人才资源的质量观念，选拔任用劳动力资源时仍然存在重资历、轻能力的现象；人才资源工作的制度和机制不够健全，人才资源工作的政策措施和法律法规不够系统配套，“下”的渠道不畅，“上”的渠道受阻，能上不能下是人才资源工作中的顽症；人才资源的选拔任用监督机制不健全，没有健全的用人失察、失误责任追究制度，从而不能从制度上保证选准人、用好人。

党的历届领袖对人才资源队伍建设都十分重视。早在 20 世纪 30 年代，毛泽东就明确指出：“政治路线确定之后，干部就是决定性的因素。”在长期的革命实践中，他创造性地提出了党的

任人唯贤的劳动力资源路线和德才兼备的原则，形成了一整套劳动力资源培养与使用的理论，为劳动力资源、人才资源队伍建设指明了方向。

党的十一届三中全会重新确立正确的思想路线和政治路线后，为了培养造就大批现代化建设人才资源，邓小平同志强调，办好中国的事情，关键在党，关键在人。他提出了“尊重知识、尊重人才资源”的思想，在这种思想的指引下，中国初步建立起了规范化的人才资源培养、选拔、使用、激励等制度。

党的十三届四中全会以后，江泽民同志面对新的国际国内形势，从推进现代化建设，实现中华民族伟大复兴的战略高度出发，对搞好人才资源开发，建设高素质劳动力资源队伍作了一系列重要论述，提出了明确要求。他指出“人才资源是第一资源”、“当今和未来世界的竞争，从根本上说是人才资源的竞争”、“要抓紧做好培养、吸引和用好各方面人才资源的工作”。

21 世纪，以胡锦涛同志为总书记的新一代中央领导集体高举邓小平理论和“三个代表”重要思想的伟大旗帜，审时度势，高瞻远瞩地制定了人才强国战略。党中央这一战略的提出，对于全面贯彻党的十六大、十七大精神，积极推进社会主义现代化建设，具有重大的现实意义和深远的历史意义。

实施人才强国战略，就是要努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才资源和一大批拔尖人才资源，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才资源队伍，充分发挥各类人才资源的积极性、主动性和创造性，开创人才资源辈出、人尽其才的新局面，为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保障。

实施人才强国战略，是适应国际竞争新形势的需要，是增强党的执政能力、巩固党的执政地位的必然要求，是缩小与发达国

家差距的需要，是新一届中央政府为提高中国的综合国力和国际竞争力所采取的重大战略举措。

“人才资源强国”战略明确了贵州少数民族地区人才资源开发的指导方针、目标、任务、工作重点，为搞好人才资源队伍建设提供了理论与政策依据，使人才资源队伍建设有了多方面的保障。

（二）国际形势

随着知识经济时代的到来，人才资源短缺已经成为一种世界性现象。据美国国家科学基金会的调查显示，到 2006 年，美国仅 IT 人才资源的缺口就达到 130 万人；据美国微软公司和 IDC 英国市场调查公司进行的一项联合调查显示，欧洲在信息技术人才资源方面的缺口 2007 年达 174 万人；在日本，今后 10 年科技人才资源将短缺 160 万~445 万，其中最为紧缺的正是信息技术人才资源。发达国家尚且如此，发展中国家的问题就更加严重。

在人才资源严重短缺的情况下，发达国家凭借自己的经济优势和科研优势，采取重金收买、高薪聘用、就地利用、制定优惠政策吸引、实施高科技移民和绿卡政策等一系列手段，从世界各地争夺人才资源，一场无硝烟的人才资源争夺战愈演愈烈。发展中国家和某些转轨国家成为西方发达国家人才资源争夺的目标，在发达国家享受人才资源流入收益时，发展中国家和转轨国家面临的则是人才资源大量流失以及巨大的经济损失。亚洲占整个发展中国家人才资源外流的 2/3 以上。据不完全统计资料显示，1985 年以来，北京大学、清华大学涉及高科技专业的毕业生分别有 76% 和 82% 去了美国；美国签发的 H-1B 签证达 11.5 万本，其中，中国就占了 10%。从 1978—2007 年，各类出国留学人员总数达 7 002 万人，留学回国人员总数达 1 728 万人。目前，西方

发达国家和一些准发达国家都成为中国人才资源外流的目标地。

空前激烈的国际人才资源竞争，对中国构成了严峻的挑战。作为发展中国家的中国，不仅在人才资源开发战略层面处于劣势，而且在人才资源竞争、人才资源风险防范、人才资源保护等策略层面，也处于被动地位。中国人才资源不仅存在境外流失，也要面临境内流失问题。中国加入世贸组织后，有越来越多的跨国公司在中国安营扎寨，对本土化人才资源的需求也越来越大。“海归”们由于在语言方面存在优势，加之又熟悉国内环境，自然格外受到跨国公司的青睐，同时，跨国公司又能拿出诱人的高薪，于是，大部分归国留学生以各种身份在外企里扮演着高级打工者的角色，中国人才资源遭遇“国内外流”的现象越来越普遍。目前，有14个国家的400多家世界500强企业已在中国建立研发机构，聘用的人员多数是中国最著名学府和从海外回归的留学生。

总之，贵州少数民族地区人才资源开发正面临来自国内与国外两个方面的挑战，只有抓住机遇，迎接挑战，走人才资源强省之路，才能快速、健康、可持续地增强贵州少数民族地区的经济综合力和竞争力。

第二节 贵州少数民族地区人才资源的特征分析

本书对贵州少数民族地区2005年、2006年、2007年三年时间的人才现状进行了摸底调查，统计数据涵盖了贵州少数民族地区范围内可统计汇总的单位，包括党政机关、事业单位、国有企业、非国有企业、中央和省直属驻贵州少数民族地区单位等。为

此,查阅了2005—2007年贵州统计年鉴及相关政府文件,收集了大量数据。然后,对各种数据进行了对比分析和拟合匹配,以确保数据的真实可靠。以下是本书对贵州少数民族地区2005年、2006年、2007年三年时间的人才资源现状调查所得数据的分析。

一、人才资源的数量逐步增加,密度增大

为考察2005年、2006年、2007年贵州少数民族地区人才总量状况,本书根据现有数据,分别求出人才总数占职工总数、从业人员(劳动力)总数、人口总数的比重,以分析贵州少数民族地区现有人才总量和人才分布密度,如表2-2所示。

表2-2 贵州少数民族地区2005—2007年人才总量及人才密度

单位:万人,%

年份	人才总数	人才年均增长率	职工总数	人才总数占职工总数	从业人员	人才总数占从业人员数	人口总数	人才总数占人口总数
2005	157	6.40 ^①	202.0	77.72	2 168.8	7.24	3 730	4.21
2006	166	5.73	201.9	82.22	2 215.8	7.49	3 757	4.42
2007	175	5.42	207.5	84.34	2 283.0	7.67	3 762	4.66

数据来源:根据贵州省人事厅人才统计资料[Z].2005—2008;贵州统计年鉴2008[M].北京:中国统计出版社,2008计算而得。

从上表的时间序列看,人才总量由2005年的157万人增加到2007年的175万人,3年间,人才总量增加了3万人,年均增幅5.85%;2005年人才密度为每万人口拥有人才421人,2006年人才密度上升到442人,到2007年底达到了466人。3年间,人才

① 画横线数据由于贵州统计年鉴中缺少,主要是采用趋势外推法推导出来的数据。

密度每万人口拥有人才增加了 45 人, 年均增幅 5.21%。人才的增幅, 2005—2007 年年均增幅 5.85%。与全国人事、人才“十五”期末要求的 6.3% 的增长水平相比, 相差约 0.45 个百分点, 但略高于贵州省 2007 年底统计的人才总量平均年增长的 5.42%。

贵州少数民族地区人才增长速度与贵州少数民族地区国内生产总值增长速度 (2005—2007 年年均增幅为 12.3%) 相比, 比 GDP 增长水平低 6.45 个百分点。如表 2-3 所示。

表 2-3 贵州少数民族地区 2005—2007 年 GDP 总量及增长幅度

单位: 亿元, %

年 份	GDP 总值	GDP 年增长比率	GDP 指数 (上年 = 100)
2005	1 979.06	17.96	111.6
2006	2 270.89	14.75	111.6
2007	2 741.90	20.74	113.7

数据来源: 根据贵州统计年鉴 2008 及中经网数据中心计算而得。

表 2-4 贵州少数民族地区 2005—2007 年 GDP 构成

单位: 亿元, %

年 份	GDP 总值	第一产业	第二产业	第三产业
2005	100	18.6	16.8	16.3
2006	100	41.8	43.2	41.9
2007	100	39.6	40.0	41.8

数据来源: 根据贵州省人事厅人才统计资料 [Z]. 2005—2008; 贵州统计年鉴 2008 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2008 计算而得。

人才增长速度低于国民经济发展速度, 究其原因, 本书认为这是由贵州少数民族地区产业结构比重所决定的。2005 年三产 GDP 比重为 18.6: 41.8: 39.6, 2006 年三产 GDP 比重为 16.8: 43.2: 40.0, 到 2007 年调整为 16.3: 41.9: 41.8, 显示第二产业和第三产业在对 GDP 的贡献中平稳上升, 非国有企业投资额增

幅较快（见表2-4）。2007年底，贵州少数民族地区从业人员增至2 283万人，其中个体工商户已发展到504 655户，从业人员达767 908人。民营企业发展到54 812家，从业人员达432 217人，纳税385 226万元，占贵州少数民族地区财政总收入的8.26%。

不过高新技术产业和规模企业投资较少，以2007年贵州少数民族地区公布的数据来看，第一、二产业的贡献率达70%以上，这说明贵州少数民族地区产业布局为劳动密集型，对人才特别是高层次专业人才的需求不是太强。但是，今后随着科学技术进步和产业结构布局的调整及产业结构的升级，经济增长方式的进一步转变，经济总量发展规模的扩大，人才增长速度的缓慢必将成为制约经济社会快速发展的“瓶颈”。

二、人才资源的质量逐步升高

（一）学历结构

2005年人才密度为每万人口拥有人才421人，每万劳动者中的人才数为484人，每10万人口中具有大专以上学历的人才为1 186人。“十五”期间人才年龄结构和学历结构有了明显改善，硕士以上高学历党政人才从2001年的483人上升到2005年的1 410人，年平均增长率为38.39%；事业单位硕士以上高学历管理人才和专业技术人才从2001年的1 429人上升到2005年的4 057人，年平均增长率为36.78%。2006年人才密度为每万人口拥有人才由2005年的421人，上升到442人，到2007年底达到了466人。

（二）职称结构

2006年具有高级职称的共23 390人，占人才总量的1.41%，具有博士学位的共666人，具有硕士学位的共有3 528人，享受

国务院特殊津贴的专家共 1 025 人, 享受省政府特殊津贴的专家共 709 人, 高层次人才队伍不断壮大, 在贵州少数民族地区经济社会发展中发挥着重要作用。2006 年贵州少数民族地区人才总量达到预期目标。

三、人才资源的结构逐步优化

(一) 产业分布

2006 年人才总数为 166 万人, 其中, 第一产业人才数为 0.63 万人, 占人才总数的 0.38%; 第二产业人才数为 80.86 万人, 占人才总数的 48.71%; 第三产业人才数为 84.51 万人, 占人才总数的 50.91%。与 2005 年相比, 虽第一、二、三产业的人才数分别净增 0.08 万人、1.68 万人、7.33 万人, 分别增长了 8.57%、2.00%、9.50%, 但是人才的产业结构分布基本上没有变化。如表 2-5 所示。

表 2-5 贵州少数民族地区 2005—2007 年人才产业分布

单位: 万人, %

年 份	人 才 总 数	与上 年同 期相 比	第一产业				第二产业				第三产业			
			人 才 数	与上 年同 期相 比	占人 才总 数的 %	与上 年同 期相 比	人 才 数	与上 年同 期相 比	占人 才总 数的 %	与上 年同 期相 比	人 才 数	与上 年同 期相 比	占人 才总 数的 %	与上 年同 期相 比
2005	157	30.81	0.55	—	0.35	—	79.27	—	50.49	—	77.18	—	49.16	—
2006	166	5.73	0.63	14.69	0.38	8.57	80.86	2.00	48.71	-3.5	84.51	9.50	50.91	3.56

数据来源: 根据贵州省人事厅人才统计资料 [Z]. 2005—2008 整理计算而得。画横线数据由于贵州统计年鉴中缺少, 主要是采用趋势外推法推导出来的数据。

(二) 业务分类^①

2006 年党政人才 18.91 万人, 占人才总数的 11.39%; 管理人才 11.96 万人, 占人才总数的 30.68%; 专业技术人才 50.93 万人, 占人才总数的 30.68%。与 2005 年相比, 人才的业务分布结构没有明显变化, 党政人才增加 1.8 万人, 增长了 10.52%; 行政管理人才减少 0.45 万人, 下降了 3.63%; 专业技术人才增加了 0.7 万人, 增长了 1.39%, 在结构比上降低了 4.10 个百分点。如表 2-6 所示。

表 2-6 贵州少数民族地区 2005—2007 年人才业务分类

单位: 万人, %

年 份	人 才 总 数	与上 年同 期相 比	党 政				管 理				专 业 技 术			
			人 才 数	与上 年同 期相 比	占人 才总 数的 %	与上 年同 期相 比	人 才 数	与上 年同 期相 比	占人 才总 数的 %	与上 年同 期相 比	人 才 数	与上 年同 期相 比	占人 才总 数的 %	与上 年同 期相 比
2005	157	30.81	17.11	-	10.9	-	12.41	-	7.9	-	50.23	-	31.99	-
2006	166	5.73	18.91	10.52	11.39	4.50	11.96	-3.63	7.21	-8.73	50.93	1.39	30.68	-4.10

数据来源: 根据贵州省人事厅人才统计资料 [Z]. 2005—2008 整理计算而得。

(三) 机构分布

2006 年党政人才为 18.91 万人, 占人才总数的 11.39%, 比 2005 年增加了 1.8 万人, 增长了 10.52%, 在结构比上提高了 4.50 个百分点。事业单位人才 62.90 万人, 占人才总数的

^① 王礼全, 主编. 贵州人才问题研究报告 [M]. 贵阳: 贵州人民出版社, 2005.

37.89%，比上年增加了0.27万人，增长了0.43%，在结构比上下降了5.04个百分点。国有企业人才为25.98万人，占人才总数的15.65%，减少了0.62万人，下降了2.40%，比上年的结构比下降了7.67个百分点。贵州少数民族地区国有企业人才数呈现递减现象，由2005年的26.62万人递减到2006年的25.98万人，这是贵州少数民族地区深化国有企业改革所带来的必然结果，有部分人才流入非公有经济行业和政府及事业单位，有部分人才外流到其他地区。非公有经济行业的人才不断增长，由2005年的16.29万人增加到2006年的18.71万人，增加2.42万人，增长了14.86%、在结构比上下降了5.41个百分点。如表2-7所示。

（四）行业分布

为了解人才的行业分布情况，本书还根据2005年、2006年、2007年统计年鉴对各行业在岗人员作了推算，得出人才在行业的大致分布趋势。专业人才分布大致有以下几个特点：人才主要集中在文教、卫生、社会公共等国有事业单位和政府机关，约占人才总量的74%；^①人才在第一产业和第二产业的分布所占人才总量的比例未超过30%，人才分布于农、林、牧、渔业和工业较少。如图2-3所示^②。

① 画横线数据由于贵州统计年鉴中缺少，主要是采用趋势外推法推导出来的数据。

② 数据来源：根据贵州省人事厅人才统计资料[Z]，2005-2008整理计算而得。

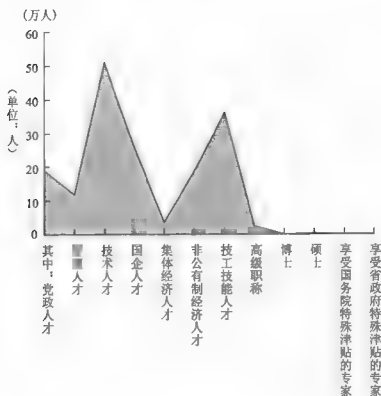


图 2-3 2006 年贵州少数民族地区人才队伍结构情况图

以上仅就部分行业的人才进行了初步分析，从中可以看出，中共十一届三中全会以来，贵州少数民族地区人才队伍从数量、质量到结构都发生了巨大变化。贵州少数民族地区人才队伍建设之所以取得巨大成绩，主要得益于贵州少数民族地区经济的快速发展。改革开放 30 年来，贵州少数民族地区抓住了机遇，集中力量发展自己，经济增长速度年均达 9.4%，国内生产总值增长 7.5 倍，2007 年，国内生产总值超过 1.4 万亿美元，人均超过 1 000 美元，这为贵州少数民族地区少数民族地区人才发展奠定了坚实的物质基础。随着贵州少数民族地区经济的持续、健康、快速发展，可以预见，贵州少数民族地区人才队伍的数量将进一步

扩大,质量将进一步提高。

2005年、2006年、2007年以来,贵州少数民族地区认真贯彻《关于贯彻〈西部地区人才开发十年规划〉和〈2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要〉的实施意见》、《关于实施人才强省战略的决定》等重要文件精神,把人才强省作为一项重大战略,切实加强组织领导,制定了一系列重大措施,充分调动各个方面的积极性,以扩大人才资源总量和提升现有人才素质为重点,不断创新政策和制度,努力营造良好的人才发展环境,进一步盘活人才资源存量,充分发挥各类人才在经济社会发展中的作用,开创了贵州少数民族地区人才工作新局面,人才资源开发和人才队伍建设取得了明显成效。人才工作领导体制和运行机制初步形成,人才强省战略得到有效实施。贵州少数民族地区人民政府高度重视人才队伍建设,围绕人才强省战略的实施,切实加强对人才工作的领导,建立完善了人才工作协调领导小组,初步形成党委统一领导、组织部门牵头抓、有关部门各司其职、社会力量广泛参与的人才工作格局。制定了《关于实施人才强省战略的决定》、《贵州少数民族地区科学技术奖励办法》、《贵州少数民族地区干部教育培训规划》等一系列政策措施,人才运行机制得到进一步创新,人才发展环境得到改善。通过以上分析,可看出贵州少数民族地区人才资源的特征主要有:一是人才资源的数量逐步增加,密度增大;二是人才资源的质量逐步升高;三是人才资源的结构逐步优化。

第三节 贵州少数民族地区人才资源与 经济社会的相互影响

一、经济社会发展对人才资源开发的影响^①

贵州少数民族地区人才资源的增长,虽然受人口自然增长等因素的影响,是一种自然的生理现象,但绝不能将它归结为自然的生理过程的结果,它在很大程度上受其经济社会的制约,或者说,在很大程度上是由其经济社会的发展所决定的。

贵州少数民族地区就业率的高低与它的经济社会发展关系极为密切,在其经济社会发展水平极低的条件下,一方面其社会需要大量的人口、劳动力和人才;另一方面贵州少数民族地区又缺乏避孕知识和药具等医疗条件,因此,其人口出生率就很高。但是,由于此时贵州少数民族地区生产力水平低,生活环境差,物质生活艰苦,体质较差,防病治病的知识和能力差,人口死亡率也很高。很高的人口出生率减去很高的人口死亡率,人口自然增长率就很低,人口数量增加较少,人才人口增加也少,必然导致贵州少数民族地区人才资源水平下降。

当贵州少数民族地区的社会经济有了发展,经济社会得到改善,但生产过程仍以手工劳动为主的条件下,社会和经济对人才数量需求仍然很大,在宏观上起到了刺激人口出生的作用;但由于此时贵州少数民族地区生产力水平有了较大提高,防病和治病

^① 单晓娅.贵州省城镇劳动力资源的可持续发展研究[M].贵阳:贵州人民出版社,2007.

的知识和手段得到加强,人口死亡率降低。这时,人口增长率就较高,人口数量增加较多,人才数量增多,贵州少数民族地区人才资源也增多。当贵州少数民族地区的社会经济继续发展,经济社会也进一步改善,生产过程逐步实现机械化,电气化和自动化时,社会和经济对人才数量需求相对减少,而对人才质量要求日益提高,人口的生育倾向从多生多育转到优生优育上来,人口出生率因此降低,此时的人口死亡率由于治病保健能力增强和体质增强会进一步下降,这种低出生率和低死亡率相结合,必然是人口增长缓慢,人口数量增加较小,贵州少数民族地区人才资源减少。贵州少数民族地区人才资源增多或减少的变化趋势与其经济社会发展水平以及既定的经济社会变化基本上是吻合的。这就说明了贵州少数民族地区人才资源受经济社会的制约。这从表 2-8 中就可以看出。

表 2-8 2005—2007 年贵州少数民族地区人才资源、GDP 和人均 GDP
指标变化

	2005 年	2006 年	2007 年	平均增长速度 (%)
总人口 (万人)	3 931. 12	3 955. 30	3 975. 48	1. 01
人才资源总数 (万人)	157	166	175	1. 06
GDP (亿元)	1 979. 06	2 270. 89	2 741. 90	1. 18
人均 GDP (元/人)	5 052	5 759	6 915	1. 17

数据来源:根据贵州统计年鉴 2008 [M]。北京:中国统计出版社,2008;贵州省人事厅人才统计资料 2005—2008 整理计算而得。

随着贵州少数民族地区社会经济发展水平的不断提高,贵州少数民族地区 2005—2007 年 GDP 和人均 GDP 都分别以 1.18% 和 1.17% 的平均速度增长,同时,总人口和贵州少数民族地区人才资源也分别以 1.01% 和 1.06% 的平均速度增长,但贵州少数民族

地区人才资源的平均增长速度分别慢于其 GDP 增长速度和人均 GDP 增长速度 0.12 个百分点和 0.11 个百分点,而快于总人口增长速度的 0.05 个百分点。

二、人才资源开发对经济社会发展的影响

在经济社会对贵州少数民族地区人才资源增长起决定性作用的同时,贵州少数民族地区人才资源增长对其经济社会具有重要影响,它对经济社会的发展和完善起促进或延缓作用。如果贵州少数民族地区人才资源与其社会经济条件、自然资源环境相适应,就会促进其经济社会的发展;反之,则会阻碍或延缓其经济社会的发展。

总的来说,改革开放以来,贵州少数民族地区人才资源状况有了较大改善,对贵州少数民族地区经济社会的发展起到了很大的促进作用。

1. 贵州少数民族地区人才资源数量的增加,使人才资源成长渠道拓宽,促进了非公有制经济的快速发展

同全国一样,发生在 20 世纪 70 年代末的农村改革、家庭联产承包激发了广大农民的劳动热情,实现了全新意义上的就业。在城市国有、集体经济单位吸收人才资源能力下降的情况下,个体、私营、股份制,外商投资等非公有制经济单位乘势而上,使贵州少数民族地区人才资源成长格局发生了历史性的变化。不仅基本上解决了改革开放前积累下来的人才资源流失问题,而且开辟出了新路。2005—2007 年贵州少数民族地区人才资源增长及构成的情况,如表 2-9 所示。

表 2-9 2005—2007 年贵州少数民族地区人才资源增长及构成表

年份 项目	2005 年		2006 年		2007 年		2007 年比 2006 年增长	
	万人	%	万人	%	万人	%	万人	%
人才资源总数	157	100	166	100	175	100	+9	5.42
党政机关	17.11	10.90	18.91	11.39	20.90	11.94	1.99	10.52
事业单位	62.63	39.9	62.90	37.89	65.60	37.49	2.7	0.43
国有企业	25.62	16.95	25.98	15.65	25.36	14.49	-0.62	-2.40
非公有经济单位	16.29	10.37	18.71	9.81	21.49	12.28	2.78	14.86

数据来源：根据 贵州省人事厅人才统计资料 [Z]，2005—2008 整理计算而得。

可见在贵州少数民族地区人才资源中，个体经营、私营等非公有经济单位已成为增长最快的构成部分，是贵州少数民族地区人才资源成长最快的渠道之一。

从上表可以看出，2005—2007 年贵州少数民族地区人才资源总人数净增长 9 万人，比上年增长了 5.42 个百分点，年平均增长 0.5%，使劳动力素质低下的压力得到一些缓解。虽然国有企业与上年同期比减少了 0.62 万人，但三年期间贵州少数民族地区人才资源仍净增长 18 万人，增长了 11.46 个百分点，这主要是由于党政机关、事业单位、非国有经济单位等单位少数民族地区人才资源也分别增长了 22.15%、4.74% 和 31.92% 所致，而且比上年同期分别增长了 10.52%、0.43% 和 14.86% 个百分点。从表中可看出少数民族地区人才资源增长最快的是个体、私营、股份制、外资等非公有经济单位，人才资源净增 2.78 万人，增长了 14.84%。

2. 贵州少数民族地区人才资源结构的变化，适应了产业结构调整，使第一、第二产业人才资源逐步下降，第三产业人才资源

逐步上升

贵州少数民族地区经济结构落后, 改革开放 30 年来, 随着社会经济的不断调整, 其就业结构也发生了重大的变化。2005—2007 年贵州少数民族地区人才资源按三次产业划分及构成的变动情况, 如表 2-10 所示。

表 2-10 2005—2007 年贵州少数民族地区人才资源按三次产业划分及构成

年份	人才资源总数 (万人)	第一次产业		第二次产业		第三次产业		三次产业之比
		万人	%	万人	%	万人	%	
2005	157	0.55	0.35	79.27	50.49	77.18	49.16	1.0:1.03:0.71
2006	166	0.63	0.38	80.86	48.71	84.51	50.91	1.0:0.96:0.75
2007	175	0.72	0.41	82.48	47.13	92.54	52.88	1.0:0.89:0.78

数据来源: 根据贵州省人事厅人才统计资料 [Z], 2005—2008 整理计算而得。

如以第三产业人才资源为 1 计算, 则第三、第二、第一产业人才资源之比, 2005 年为 1.0: 1.03: 0.71; 2006 年为 1.0: 0.96: 0.75; 2007 年为 1.0: 0.89: 0.78。由此看出, 2005—2007 年三年期间, 第一产业、第二产业人才资源增长速度大大慢于第三产业人才资源的增长速度, 且第一次产业所占人才资源总数的比例变化不大; 第二产业则在逐年下降, 绝对人数减少了 1.58 万人; 只有第三产业却在逐年提高, 绝对人数增加了 8.03 万人, 标志着三次产业人才资源结构发生了根本性的改变, 产业结构从传统的“一二三”结构向现代的“三二一”结构转变。

贵州少数民族地区三大产业的人才资源比例变动规律符合二元经济理论中关于人才资源转移的定理, 这就是说随着经济社会的不断发展, 第一产业的人才资源份额会逐步下降, 第二、第三

产业的人才资源比例会逐渐上升。而从人口经济学的角度来看,当人均收入由低向高上升时,第一产业的 GDP 比重显著下降,而其从业人口比重的下降会更大,前者平均变化减少 5 个百分点,后者平均变化减少 6 个百分点。相反,第三产业的 GDP 比重却明显上升,而其从业人口的比重则上升更快,前者平均变化增加 3 个百分点,后者平均变化增加 6 个百分点。由以上的分析表明,人才资源在产业中的变化规律与从业人口在产业中的变化规律相一致。

3. 贵州少数民族地区人才资源流动的变化,推进了劳动和社会保障制度的改革,使人才资源流动空间力度增强

在实施《劳动法》和企业改革过程中,贵州少数民族地区劳动和社会保障制度也在不断地深入,促进了自由择业的人才资源流动。据贵州省第五次人口普查资料计算,自 1995 年 11 月至 2000 年 10 月,贵州少数民族地区全部常住人口未发生流动的仅占总人口的 29.95%,发生流动的人口占 71.05%,流入人口总量为 2 504 万人,平均每年有 500 万人发生不同地域的流入,其中:由省外流入贵州少数民族地区并成为其常住人口的有 423 万人次,平均每年约 85 万人次。在贵州少数民族地区人口流往省外方面,仅以劳动部门掌握的人口输出数据表明,1995 年至 1999 年有统计的人口输出人数就达 180 万人次。2007 年在新增少数民族地区人才资源 9 万人中,就有 391 人来自省外,占新增人才资源总数的 0.43%,而且还在不断增加。贵州少数民族地区人才资源中许多人也一改“从一而终”的就业观念,2007 年跨单位的流动人才资源超过 1 万人。目前,人才流动主体仍是由贵州少数民族地区农村流向城市,由欠发达地区流向发达地区,但也有少数迹象表明,一些地方也出现由城市到乡村、由大企业到乡镇企业的“逆流动”,人才谋取创业有了新的活力。

4. 贵州少数民族地区人才资源市场的变化, 顺应了社会主义市场经济改革的要求, 人才资源市场发展迅速

社会主义市场经济体制改革, 使人才资源创业市场必然与商品、资本、信息、技术、证券、期货等市场一道发展, 构成完整的社会主义市场经济体系。《贵州统计年鉴》(2000—2008 年) 表明, 2000 年贵州少数民族地区有人才资源市场的职业介绍机构 1 151 个, 相比上年同期 854 个, 增长了 34.8%。接受登记的人才人员有 15.31 万人, 经介绍成功就业 10.11 万人, 成交率达 66.04%。而到了 2005 年情况有了变化, 虽然仍在增长, 但增长速度有所减慢。2005 年贵州少数民族地区人才资源市场的职业介绍机构有 410 个, 比 2004 年的 353 个, 增长了 16.15%, 但比 2000 年下降了 64.38%。接受登记的人员有 25.89 万人, 经介绍成功就业 8.81 万人, 成交率达 34.03%。2007 年贵州少数民族地区人才资源市场的职业介绍机构只有 473 个, 比 2006 年的 449 个, 增长了 5.8%。接受登记的人员有 32.75 万人, 比 2006 年的 25.16 万人增长了 30.2%。经介绍成功就业 16.27 万人, 比 2006 年的 12 万人增长了 35.8%, 成交率达 49.68%。这些职业介绍机构在劳动就业中发挥了很大的功能, 对贵州少数民族地区经济的发展起到了搭桥的媒介作用, 促进了贵州少数民族地区人才资源市场的发展和完善。

5. 贵州少数民族地区人才资源素质的不断提高, 使其经济发展后劲十足

就业人口素质是决定一国或某一地区经济与社会发展至关重要的因素。贵州少数民族地区人才资源质量越高, 其经济发展的生产力要素后劲越足, 人民的物质文化生活水平就越高; 反之亦然。从国家整体发展战略而言, 提高整个民族的素质, 是追求和实现人类经济发展的关键因素。贵州少数民族地区改革开放以

来,少数民族地区人才资源素质在不断提高,如表2-11所示。

表2-11 贵州少数民族地区人力资源文化程度结构表

文化程度	1990年①		2000年②		2005年③	
	合 计 (人)	构 成 (%)	合 计 (人)	构 成 (%)	合 计 (人)	构 成 (%)
人力资源	1 801 246	100	1 897 002	100	230 364	100
中专以上	49 495	2.74	105 227	5.55	10 462	4.54
高 中	63 856	3.55	66 540	3.51	13 804	5.99
初 中	358 379	19.90	468 170	24.68	64 907	28.18
小 学	690 882	38.36	821 628	43.31	95 090	41.28
文 盲	638 632	35.45	435 437	22.95	46 101	20.01
文盲人口占 15岁及以上 人口比例(%)	-	36.73	-	19.85	-	21.42

数据来源:①②根据贵州少数民族地区“四普”、“五普”资料;①③根据《2005年贵州省1%人口抽样调查资料》计算而得。

从表2-11可以看出,大学本科、专科、中专人数2000年比1990年净增加55 476人,增长2.12倍,占总少数民族地区人力资源的比重也增加了2.79个百分点。文盲人口占15岁及以上人口比例也在迅速下降,2000年比1990年下降了16.88个百分点,平均以每年12.11%的速度下降。2005年虽然数据口径与1990年、2000年不一致,但是可以看出其变化规律是一致的,人力资源的素质都在不断提高,作为人力资源最高层的人才资源的素质当然也在不断提高。

三、人才资源开发对社会经济发展所起的作用及其相互关系

(一) 人才资源开发是经济发展的动因

马克思说：“劳动生产力是由多种情况决定的，其中包括：工人的平均熟练程度，科学的发展水平和它在工艺上的运用程度，生产过程的社会结合，生产资料的规模和效能，以及自然条件。”就是说，发展生产力需要开发三种资源：一是自然资源和 other 物质资源，称之为第一资源；二是已经获得的科学技术成果，称之为第二资源；三是创造、开发和利用前两个资源的科技人才资源和管理人才资源，即智力资源，称之为第三资源。世界各国的资源储备情况有很大差别，但开发智力资源是发展经济、创造新生产力的决定性因素，有的国家自然资源丰富，而智力资源开发差，仍然受强国的控制，有的国家虽然自然资源贫乏，但智力资源开发比较充分，仍然可以发展经济，成为经济大国。因此，目前人们把人才资源称之为第一资源已成为共识。

日本一位著名学者曾说过：“日本经济成功的原因固然很多，但根本原因是重视了教育和人才资源开发”。几乎所有研究日本经济的人都认为，日本是最重视教育的国家之一，其战后经济增长的四分之一应归功于教育的发展和人才资源的开发。众所周知，日本松下电器公司之所以能雄踞天下，成为世界性的企业，其中最主要的一点，就是被誉为“经营之神”的日本松下幸之助先生的人才资源思想的成功。他始终遵循“松下电器公司是造就人才资源的公司，并兼制造电器用品”这种传统作风，而这种“造就人才资源”的风气，也就成为推动公司发展的原动力。

亚洲“四小龙”的电子工业，近十多年来取得了突飞猛进的发展，已成为出口的重要支柱，其中一条重要经验也就是注重培养人才资源，开发人才资源。目前，仅有400多万人口的新加坡，就由政府投资2600万美元兴建了计算机培训中心，计划培养9000名程序员和其他技术人才资源。政府还规定，对新建的电子技术企业给予30%~70%的培训津贴费。中国台湾省建立了新竹科学工业园区，集中大批专业人员，专门发展电子工业等高新技术产业。园区几千名工作人员中，博士生、硕士生占40%。目前已研制出电脑磁盘机、通信终端机、微波通信系统等一批先进电子产品并打入了国际市场。^①

中国许多企业的实践也说明，企业要发展，必须依靠人才资源的开发。如浙江西子电梯集团十分重视人才资源引进与培养，把人才资源问题列入各项工作的首位，采取请进来，送出去的办法，多层次、多渠道地培养人才资源，先后投入教育经费50多万元，建立厂校挂钩，委托浙江大学代培、联办“三加一”电梯电子专业班，特别是通过与全国各大专院校挂钩，争取国家计划外分配。从1998年起，每年都有大学生分配进厂，先后引进大中专生80余人，还从外地调入工程师近20人，社会招聘38人。经过全方位、多层次的吸收培养，使企业工程技术人员占职工总数的比例，从5%提高到15.5%，使一家原来在电梯行业中不起眼的小厂，经过几年的努力，跻身全国同行十强的行列。1993年产值1.8亿元，销售收入1.99亿元，利税达3100万元。产品遍布全国各地，远销朝鲜、泰国和港澳等国家和地区，近5年每年以翻番的速度递增，被浙江省人民政府评为“科技进步优秀企

① 数据来源：根据中经网数据中心整理计算所得。

业”^①。

总之，一个国家要想在现代世界立足，靠的是科学技术，而科学技术的竞争归根到底又是人才资源的竞争，在未来的国际竞争中，经济的繁荣属于人才资源开发的成功者。而属于欠发达、欠发展的贵州少数民族地区更是如此，人才资源开发成为其经济社会发展的动因。

（二）人才资本是社会经济发展最重要的资本

现代科学技术日益渗透到社会生活的各个方面，成为促进经济与社会发展的重要因素。在这种情况下，各种类型的专门人才资源对国家经济的发展所起的作用越来越重要，越来越显著。因此，市场经济体制下人才资源受到重视的程度，是以往任何时候都不能比拟的。

当前在国际上，人才资源开发公司、人才资源银行如雨后春笋般兴起，其目的就是要从世界范围内去发现人才资源，争取人才资源。人们普遍认为，在未来的世界，谁拥有人才资源，谁将跑得最快。“人才资源是第一资源”“人才资源是最重要的资本”已成为国际经济和政治活动中新的价值观念。现在全世界都深感人才资源的宝贵和难得。在西方工业发达的国家，为了争夺一名人才资源，不仅用重金聘用，甚至不惜花巨资把对方的企业买下来。例如欧洲一家公司为了在美国的“硅谷”挖一名研制 1024K 超大规模集成电路的专家，花年薪 200 万美元未挖成，最后只得用 300 万美元把这一企业全部买下来，以得到这位专家。^②

在社会化大生产的条件下，科学技术的发展，对管理提出了

① 数据来源：贵州统计年鉴 [M]，北京：中国统计出版社，2000；中经网数据中心。

② 数据来源：中经网数据中心整理计算所得。

更高的要求。因此，一些发达国家极为重视选拔各类人才资源到领导岗位。在西欧，各级领导人员和管理人员中受过高等教育以上的科技人才资源所占的比重越来越大，职务的高低与所受的教育成正比。美国一般大公司中的高级管理人员，几乎都受过高等教育，最大的五百家公司中，有五分之一的总经理是由著名的哈佛管理学院毕业的。凡是有远见、有水平的政治家、科学家、企业家都把举贤、用贤、育贤、让贤作为自己的光荣职责。目前，各个国家都争先为各类人才资源提供优厚的待遇，创造优越的工作和生活条件，使他们安心工作，并借此吸引更多的人才资源。这些做法，使人才资源的社会地位大大提高。因此，“人才资源是最重要的资本”也必将成为贵州少数民族地区经济和政治活动中新的价值观念，使其人才资源开发具有更好的社会和经济效应。

（三）社会经济发展对人才资源开发具有特殊的反作用

人才资源开发是经济发展的动力，反之，经济发展也能促进人才资源的开发。经济因素的决定性作用是历史唯物主义的基本原理。正如恩格斯所说，“历史进程中的决定性因素归根到底是现实生活的生产和再生产”，“经济的前提和条件归根到底是决定性的”。

一个社会的经济状况、生产水平，最终是以该社会的生产力状况来体现的，而生产力的状况所回答的问题是人们用怎样的生产工具进行生产。各种经济时代的区别不在于生产什么，而在于用什么工具生产。因此生产力的状况实质上是生产中科学技术的运用程度。科学在生产中的运用程度越高，生产力水平也就越高，这就为人才资源开发提供了“决定性的前提和条件”。具体说，生产力的发展需要大批人才资源，也可能产生大批人才资

源。首先,科学技术的发明及其在生产工艺上的运用都需要从事创造性劳动的各种类型的人才资源,因为重复劳动是不能创造新的生产力的。正如恩格斯所说:“社会一旦有技术上的需要,则这种需要就会比十所大学更能把科学推向前进。”这就是为什么历史上的一些统治者为了发展生产、安定社会,能够礼贤下士、尊重人才资源的最根本的原因。在今天也是如此,一切政党、阶级要从根本上战胜旧阶级、改造旧社会,就必须创造新的生产力,因而就需要人才资源,需要尊重知识、尊重人才资源。其次,经济发展使人才资源辈出的可能变为现实。因为经济越发展,越需要科学技术,因而需要研究和探索的课题就越多,人的创造能力也就越能得到发挥。如生产中要是不运用电力,就不会有电气专家,不运用核能,就不会有原子专家,因为他们即使有很好的素质,由于没有用武之地,也就不能成为专门人才资源。这也是第三世界国家不少高级人才资源外流的重要原因。最后,经济发展也给人才资源提供必要的工作条件和生活条件。任何人才资源的劳动都需要有一定的物质条件,飞机设计师需要试验用的风洞,原子物理学家需要各种加速器,即便是数学家,也不是一张纸、一支笔就够了,他们也需要一套信息情报系统。这些问题只有靠经济的发展才能解决。要劳动、要工作还必须有一定的物质生活条件,解决必需的衣食住行问题,这同样依赖于经济的发展。一个社会的经济发展状况主要是指生产力水平,不能简单地归结为财政收入、人民生活水平,有的国家由于具有某种特殊的自然资源,财政收入可以很高,但不能代表它的生产力发展的水平。单纯的财政收入并不能成为人才资源开发的决定性因素。因此,贵州少数民族地区生产力水平的提高需要大批各类人才资源,同时在社会经济发展过程中也会产生大批的各类人才资源。这就是社会经济发展对人才资源开发特殊反作用的结果。

第三章 贵州少数民族地区 人才资源开发的现状分析

第一节 贵州少数民族地区人才资源开发的现状

本书试图从以下八个方面对贵州少数民族地区人才资源开发现状进行较为全面的分析与评价。^①

一、队伍建设

高水平的专业人力资源是带动贵州少数民族地区科技创新、管理创新和制度创新的中坚力量，也是提高贵州少数民族地区人力资源队伍整体素质的重要依托。加强高层次专业技术人才资源队伍建设，对大力实施人才强省战略，不断提升贵州少数民族地区核心竞争力和综合竞争力，促进贵州少数民族地区人才资源队伍的整体建设，全面建设小康社会，开创有贵州少数民族地区特色新局面具有重大意义。因此，高层次专业技术人才资源队伍建设得到了该地区的高度重视。因此，本书选择了六支人才资源队伍的高层次队伍来做较为深入的队伍建设现状分析。

^① 注：关于八个方面存在的问题有些做简要描述的，在本书后面的问题分析中再做详尽的论述。

为了加强高层次人才资源队伍建设,贵州少数民族地区建立了留学制度、博士制度、政府特殊津贴制度、国家级有突出贡献中青年专家制度、“百千万人才资源工程”、“百人计划”、“重点科技计划”等高层次人才专业技术人才资源管理制度与培养选拔计划,为支持3个自治州、11个自治县,陆续开展了“博士服务团”、“西部之光”、“挂职锻炼”等活动。初步建立了以中青年高层次人才专业技术人才资源为重点的培养选拔体系。目前,贵州少数民族地区高层次人才专业技术人才资源队伍建设工作已经取得了长足的发展,形成了一支具有一定规模、有较系统的科学文化知识和较强的专业技术能力的队伍,通过创新性思维和劳动,在社会经济建设各个领域的关键专业技术岗位上,发挥了骨干作用。

但是,贵州少数民族地区高层次人才资源队伍建设还面临许多不利因素,主要表现在以下几方面:

(一) 高层次人才资源开发数量少、质量低、结构不合理

目前,贵州少数民族地区高层次人才资源开发严重不足,每万名劳动力中工程师的数量仅为10人,而同比中国为15人,美国为81人,日本为97人。此外,高层次人才资源开发的创新能力弱。2002—2004年三年间贵州少数民族地区国际论文被引用篇数的平均增长率为21.9%,单篇论文被引用次数只有104次,这个数字在一定程度上反映了贵州少数民族地区有影响力的论文产出很低,具有原创性的创新成果很少,能跻身世界科学前沿、参与国际竞争的尖子人才资源更少(见表3-1)。

表 3-1 2002—2004 年三年间国际论文被引用篇数增长较快的十个地区

地区	2002 年		2003 年		2004 年		平均增长率 (%)
	论文 (篇数)	被引用 (次数)	论文 (篇数)	被引用 (次数)	论文 (篇数)	被引用 (次数)	
重庆	118	262	198	478	206	445	32.1
云南	210	399	206	447	342	870	27.6
湖北	948	1 885	1 358	2 904	1 478	3 190	24.9
陕西	584	1 116	778	1 600	893	1 871	23.7
广东	791	1 681	1 120	2 771	1 189	2 828	22.6
贵州	39	65	63	116	58	104	21.9
浙江	1 014	2 070	1 328	2 795	1454	3 134	19.7
山东	804	1 562	986	2 018	1 146	2 328	19.4
吉林	1 053	2 429	1 387	3 452	1 483	3 772	18.7
福建	471	1 049	630	1 554	653	1 710	17.7

数据来源：2004 年度中国科技论文统计结果 [Z]. 2005-12-6.

(二) 高层次人力资源开发的区域和专业分布不均衡

从高层次人力资源在地区分布的情况来看，近年来人才资源地区布局不均衡情况仍然明显。同时，专业分布不均衡，有的专业人才资源过剩，而国民经济急需的某些专业人才资源严重缺乏。

(三) 高层次人力资源开发的市场化程度低

在贵州少数民族地区中，市场在高层次人力资源开发和配置中的基础性作用发挥不足，现行人才资源管理体制不适应市场经济体制的要求，使得高层次人才流动受阻，人才资源重复浪费严重，人才的结构性矛盾日益突出。同时，面临着空前激烈的全球人才资源竞争，贵州少数民族地区高层次人才资源流失严重，也客观上加剧了该地区人才资源的供需矛盾。

(四) 高层次人才资源开发管理机制不健全

贵州少数民族地区人才资源的开发和管理机制不健全,存在一系列弊端。首先,该地区对高层次人才资源的理论认识不够,分类分级选拔培养高层次人才资源的工作机制尚未健全;其次,已有的一些制度,如建立以有突出贡献专家、享受政府特殊津贴专家为标志的高层次人才资源开发选拔、激励和使用等制度,虽有效推动了高层次人才队伍的建设,但是由于体制不完善,其综合效应还没有充分体现出来;最后,该地区人才资源在人才选拔、人才录用、人才评价、人才管理和人才激励等方面的机制尚未形成,阻碍了高层次人才资源队伍的形成。

二、教育投入

教育是人才资源能力建设的基础,学习和实践是提高人的能力的基本途径。提高全体人民的整体素质,是培育人才资源的重要前提。一般而言,发展中国家人均 GDP 相当于发达国家的 20% 时,人均受教育年限为发达国家 40% 以上的水平;当人均 GDP 达到发达国家 40% 的水平时,人均受教育年限为发达国家的 70% 左右的水平;当人均 GDP 达到发达国家 80% 的水平时,人均受教育年限基本达到发达国家的水平。^① 这说明,贵州少数民族地区要在 2020 年实现全面建设小康社会的目标,必须使教育率先达到中等发达国家的水平。

改革开放以来,贵州少数民族地区的教育环境有了很大改善,为该地区人才资源开发提供了有力支持。

^① 数据来源:中经网数据中心整理计算所得。

（一）教育投入大幅度增加

近几年来，随着“科教兴国”战略的实施，贵州少数民族地区对教育的重视程度也不断提高。该地区教育投入不断增长，2007年贵州少数民族地区国内生产总值为2 741.90亿元，国家财政性教育经费占国内生产总值比例为6.16%，比上年的137.2790万元增加了21.92%，创历史新高，成为全国为数不多的几个达到并超过“财政性教育经费占GDP的4%”目标的省份之一。^①

（二）平均受教育年限不断提高

人均受教育年限是指某一人口群体人均接受学历教育（包括成人学历教育，不包括各种非学历教育培训）的年数。平均受教育年限是反映人口整体文化素质的一个重要指标。按现行学制为受教育年数计算人均受教育年限，即大专以上文化程度按16年计算，高中文化程度12年，初中文化程度9年，小学文化程度6年，文盲0年。按此系数计算，2007年贵州少数民族地区6岁及以上人口平均受教育年限达到6.75年，比1990年的6.26年提高了近半年。^②而2008年根据人口变动情况抽样调查数据测算，贵州少数民族地区6岁及以上人口的平均受教育年限为7.03年，比2007年提高了0.28年，其中男性人口的平均受教育年限为7.64年，提高了0.24年；女性人口的平均受教育年限为6.38年，提高了0.32年。从受教育结构来看，2008年贵州少数民族地区6岁及以上人口中，初中、高中、大专、大学及以上文化程度人口比

① 数据来源：2007年全国教育经费执行情况统计公告[R]。教育部，国家统计局，财政部。

② 数据来源：贵州统计年鉴[M]。北京：中国统计出版社，2008；中经网数据中心；贵州改革开放30年[M]。北京：中国统计出版社，2009。

重为 33.68%、7.48%、2.38%、1.16%，分别比 2007 年上升了 2.77、0.55、0.23、0.36 个百分点；而小学文化人口比重为 42.63%，比 2007 年下降了 2.15 个百分点。可以看出在贵州少数民族地区人口中，中、高文化程度人口越来越多，而低文化程度人口越来越少，整体文化素质进一步提高。2008 年贵州少数民族地区人口的成人识字率为 85.18%，比 2007 年的 83.01% 上升了 2.17 个百分点，其中男性人口的成人识字率为 92.57%，女性人口的成人识字率为 77.51%；分别比 2007 年的 91.33%、74.52% 上升了 1.24、2.99 个百分点，女性人口成人识字率的上升幅度大于男性。^①

由此可见，近年来贵州少数民族地区人口受教育年限不断提高主要是由于大学以上文化程度的人口不断增加以及中等教育发展较快。

（三）教师队伍形成一定规模

普通高校和普通中专教师是培养人才资源的直接力量。近年来，贵州少数民族地区高校教师、普通中专教师人数提高得很快。

（四）职业教育发展迅速

成人职业教育也是培养人才资源的重要途径之一，近年来，贵州少数民族地区成人职业教育的参与培训人数越来越多，而且初步形成了门类齐全的教育体系。

尽管贵州少数民族地区人才资源的教育环境有了很大改善，

^① 数据来源：贵州人口文化素质继续提高 [R]. 贵州省统计局网站，<http://www.gz.stats.gov.cn/index.shtml> 2009-05-11.

但面临的挑战也日益严峻：一是全面建设小康社会对高素质人才资源提出了更高的要求；二是全球化进程中，面临的师资和生源的国际竞争更加严峻；三是当今科技迅猛发展，文化交融激荡，对德才兼备的高素质人才需求量增加。在严峻的形势下，该地区人才资源的自身发展还存在着一些不足，突出表现在以下几个方面：

1. 高等教育发展明显滞后

贵州少数民族地区高等教育发展明显滞后。2000年，全国大学生毛入学率至少是贵州少数民族地区的2倍以上。2007年，尽管贵州少数民族地区大学生毛入学率上升了1倍以上，由2%提高到6.5%，仅相当于同年印度的3/5，印尼和巴西的1/3，墨西哥的1/4和埃及的1/5。高等教育发展滞后，在一定程度上影响了贵州少数民族地区人才资源开发的速度。^①

2. 人才资源开发投入不足

2007年贵州少数民族地区教育支出占GDP的比重已达到6.16%^②，虽然增长速度较快，但与其他发展较快地区平均水平相比，存在着很大差距。人才资源教育培养投入的不足，制约了该地区人才资源队伍的发展和人才资源素质的不断提高，对该地区未来人才资源培养也是一个挑战。

3. 教师队伍整体素质不高

(1) 高校教育人才资源学历层次偏低。近年来，拥有博士学位的高校教育人才资源的绝对数量大幅上升，2001—2006年，拥有博士学位的高校教师的年增长率均保持23%左右，但由于教育人才资源总量的增加，博士学位者在全体教师中所占比重只有小

① 数据来源：根据贵州统计年鉴[M]，北京：中国统计出版社，2008年；中经网数据中心整理计算所得。

② 数据来源：中国教育报[N]，2008-12-01。

幅上升,2006年该比重仅为7.02%,68.82%的高校教师为本科及其以下学历。这一学历结构层次过低,难以适应高等教育事业发展的要求。^①

(2) 职业教育人才资源整体素质亟待提高。1993年颁布的《教师法》规定,取得中等专业学校、技工学校、职业高中文化课、专业课教师资格,应当具备本科或本科以上学历。而2006年,贵州少数民族地区中等专业学校教师的学历达标率仅为48.75%。^②同时由于中等职业教育长期不关注社会需求,始终采用“教师、课堂、书本”的传统教学模式,这不仅使学生难以适应市场的需要,而且在这种教学模式下的教师不注重对自身实践能力的培养,存在创新意识和实践能力不强等问题。甚至在当前仍不能转变教学观念,对职业教育缺乏正确的认识。

针对面临的挑战及存在的问题,当地政府提出了一系列的对策,包括:着眼于提高全体人民的知识水平和实际能力,坚持实施科教兴国战略,大力推进教育创新,加快构建现代国民教育体系和终身教育体系等。这些战略及具体措施的实施将会进一步改善贵州少数民族地区人才资源开发的教育环境。

三、市场改善

发展人才资源市场,提高人才资源配置的市场化程度,是促进人才资源开发的一个重要因素。历经30余年的改革开放,贵州少数民族地区人才资源的市场建设取得很大的成效,为人才资源的发展奠定了良好的环境基础。贵州少数民族地区人才资源开

① 数据来源:贵州省人事厅人才统计资料[Z],2000—2007。

② 数据来源:贵州统计年鉴[M],北京:中国统计出版社,2008整理计算而得。

发市场取得的成就如下:

(一) 人力资源开发市场体系初步形成

截至 2007 年底,共有各类人力资源流动机构 473 家,其中劳动保障部门所属的 388 家,其他组织所属的 21 家,民营所属的 64 家,共有从业人员 1 548 人。在 473 家人才资源机构中,政府人事部门所属的人才资源开发市场 388 家,地区区域性、专业性人才资源开发市场超过 9 家。^①

(二) 市场机制在人才资源配置中的主导地位已初步确立

以政府所属的人才资源服务机构为基础的人才资源开发市场体系已经形成;单位自主用人、人才资源自主择业的双向选择机制基本建立;人才资源开发市场的法规建设和规范管理受到重视,法制化管理初见成效;人才资源开发市场的社会化服务功能和公共人事服务体系日趋完善。

(三) 人才资源开发主体多元化

政府所属人才资源开发市场中介开始改制,人才资源开发市场中介的投资与经营主体逐步走向多元化,经营模式出现企业化和产业化的发展趋势。

(四) 人才资源开发市场服务功能日益扩展

人才资源开发市场在服务内容和服务方式的多样化和现代化方面取得长足发展。交流配置、综合服务、人事代理、信息

^① 数据来源:贵州统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2008.

疏导、社会保险、咨询指导、远程交流等服务功能逐步建立。特别是在信息网络化基础上的无形人才资源开发市场发展步伐加快。

（五）人才资源开发的市场法规建设逐步加强

1992年颁布的《全国人才资源开发市场管理条例》，是发展和规范贵州少数民族地区人才资源开发市场的第一部国家行政法规，此后，人才资源开发市场的培育和发展工作被提上了各级人事部门的议事日程。1994年，中组部、人事部发布《加快培育和发展贵州少数民族地区人才资源开发市场的意见》，又明确了建设和发展人才资源开发市场的总体目标、步骤和措施。市场监管主体、监管队伍和监管机制初步建立，并不断加强，在提高市场效益、规范市场运作方面，发挥了重要作用。

贵州少数民族地区人才资源的配置虽然取得了较大成绩，但是，人才资源开发的市场开放程度仍然较低，至今依然存在来自宏观、中观和微观等诸多层面的、有碍人才资源优化配置的体制障碍和观念障碍。在人才资源流动及配置等方面存在着一系列问题，这些问题从多个方面制约了贵州少数民族地区人才资源队伍的发展。

贵州少数民族地区人才资源开发市场存在的问题如下：

1. 人才资源开发市场体系不完善

贵州少数民族地区的人才资源开发市场虽然遍布各地，但其运行机制不够健全，体系不完善，主要表现在：人才资源开发市场的建立由政府操办，而不是自我发展和独立运作，政府与其所属人才资源中介服务机构之间存在着政事、政企不分的问题，影响了人才资源开发市场的公平竞争；人才资源开发市场的法制化程度不高，立法层次偏低，立法内容落后，难以对市场运作进行

权威的有效规范，政府对人才资源开发市场管理的效率和质量还有待提高；贵州少数民族地区的人才资源开发市场的布局还不尽合理。

2. 人才资源开发市场信息不通畅

人才资源开发市场是一个十分特殊的市场，供求双方需要市场提供的是信息，市场的信息越丰富，对人才资源配置的作用就越大。然而，贵州少数民族地区人才资源开发市场与用人单位和人才资源培训机构没有建立起经常、稳定的联系，特别是政府所属人才资源开发市场中介，行政色彩依然较浓，人才资源的配置效益不高。其改制进程普遍滞后，与现代企业制度和现代事业制度的要求还有较大差距，没有发挥人才资源开发市场信息枢纽的功能，各类从业人员素质也亟待优化。

3. 人才资源开发市场的服务功能不健全

贵州少数民族地区人才资源开发市场的服务功能还不能很好满足各层次人才资源配置的需要，整体信息化服务水平不高，特别是针对高层次人才资源开发特点的服务功能不强。由于人才资源开发市场的调控盲区大量存在，缺乏行业自律和规范化管理，导致人才资源开发市场中介机构运行不规范、诚信度较低、整体形象较差、普遍缺乏权威性，这在一定程度上阻碍了人才资源中介业务的发展。大部分人才资源开发市场大同小异，业务特色不突出、不明显。

4. 人才资源供需脱节

目前，贵州少数民族地区尚未形成以需要为导向的人才资源开发的市场应变机制，人才资源结构特别是人才资源的知识能力结构滞后于社会的需要，人才资源的优化机制薄弱，缺乏人才资源自主优化和可持续发展的制度保障，人才资源供需结构性矛盾突出。

目前，贵州少数民族地区人才资源开发市场中存在的种种问题，导致市场资源配置功能尚未充分发挥作用，人才资源流通渠道不通畅，供求主体地位不明确，供求、价格、竞争机制对人才资源配置的调节作用发挥不充分。

四、环境优化

目前，在贵州少数民族地区各级政府高度重视人才资源的宏观环境下，整个社会正在逐步形成 一个尊重劳动、尊重知识、尊重人才资源、尊重创造的良好氛围；一个有利于优秀人才资源大量涌现、健康成长的良好环境；一个鼓励人才资源干事业、支持人才资源干成事业、帮助人才资源干好事业的社会风气。其主要表现在：

（一）以人为本的观念逐步深入人心

当前，在人才资源开发过程中倡导以人为本，强调人是第一资源，并努力营造出尊重人才资源、关心人才资源的氛围；贵州少数民族地区有关部门在制定每一项政策法规以及具体实施过程中，也把人才资源看做首要因素，看做是出发点和归宿。充分尊重、关心、爱护人才资源的理念被越来越多的人所接受。

（二）科学的人才资源观正在形成

《中共中央、国务院关于进一步加强对人才资源工作的决定》指出：“只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设贵州少数民族地区特色社会主义伟大事业中作出积极贡献，都是党和国家需要的人才。坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、

不唯身份，不拘一格选人才”。鼓励人人都作贡献，人人都能成才。在贵州少数民族地区，科学的人才资源观正在形成。

（三）为人才资源服务的意识得到加强

把人才资源工作的重点更多地放到搞好服务上来，要求对各类人才资源都要一视同仁地提供服务，使他们创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要求变“管人”的观念为服务的观念。

（四）人才资源的个性得到尊重

充分尊重人才资源的个性，就是要坚持全面辩证地看待人才资源。金无足赤，人无完人。看一个人，要从主流和大节上去看，看他的全部工作和一贯表现。看他在处理重大问题时的立场和关键时刻的表现。正确分析和对待人才资源的失败，宽容理解，不求全责备，形成宽松和谐、学术自由、百花齐放的创新文化氛围。这种创新的文化环境是贵州少数民族地区各级政府正在努力营造的一种人文环境。

（五）学习型社会正在兴起

国家兴衰，人才资源为本；人才资源培养，教育为本。贵州少数民族地区各级政府要求在全社会进一步树立全民学习、终身学习的理念，鼓励人们通过多种形式和渠道参与终身学习，积极推动学习型社会建设。满足社会成员多样化的学习需求。

尽管贵州少数民族地区人文环境发生了深刻的变化，初步形成了有利于人才资源成长的良好环境，但是，由于历史、现实等多种因素的影响，在许多地方，这种人文环境还仅仅停留在初级阶段，甚至局限在宣传上，并没有深入到全社会的方方面面，有效落实在实际行动当中。人文环境并不让人十分乐观，还需要做

大量艰苦细致的工作。特别是在转变人们的观念方面，在知行统一方面，还需要付出巨大努力。

五、安全保障

经过多年的改革与建设，贵州少数民族地区人才资源安全环境有了一定的改善。不仅在观念上认识到人才资源安全性的重要性，而且在人才资源开发的各个层面采取了一系列的人才资源激励措施以降低人才资源流失的风险。但是，人才资源的安全机制还需进一步完善。

在人才资源流失风险加大的环境下，要有效防止人才资源流失，高度重视和充分信任人才资源，通过立法维护人才资源安全。制定政策法规，提高人才资源待遇，保障人才资源权益，规范人才资源流动，通过建立国家人才资源的信息档案、实施动态管理人才资源等途径加强人才资源的安全保障。

六、农村人才资源开发

农村人才资源是贵州少数民族地区农村社会发展的中坚力量，对贵州少数民族地区农村走向现代化具有重要意义，提供有利的发展环境是推动农村人才资源能力有效释放的重要前提。

目前，贵州少数民族地区农村人才资源面临着有史以来最好的发展环境，主要表现在以下几方面：

（一）教育、培训环境

为了培养更多的农村人才资源，贵州少数民族地区有关部门实施了一系列的“工程”和“项目”，如“希望工程”、“绿色证书工程”、“县乡村实用人才资源工程实施方案”、“一村一名大学

生计划”、“阳光工程”等等。一系列计划的实施,为农村人才资源提供了更多的发展机会。如贵州少数民族地区农村能人和生产经营带头人的培养,主要由有关部门按照行业和职能分工负责管理、指导。培养方面的方式、渠道很多。根据省农业厅、省统计局对9个试点县调查、测算,通过自学方式获得主要技能的占45.3%,通过接受有关技术推广部门培训、指导方式获得主要技能的占20.7%,通过上农业广播电视学校和有关职业学校学习方式获得主要技能的占9.1%,通过代际、师承方式获得主要技能的占8.8%,通过其他方式获得主要技能的占16.1%。同时,近年来随着各级党委、政府越来越重视农村人才资源工作,采取有力措施,通过各种方式培养出了不少农村能人和生产经营带头人。例如2006年贵州少数民族地区“阳光工程”完成培训10多万人,“绿色证书工程”培训达到10万人。这些人当中有相当部分已成了当地生产经营能人、科技能手和能工巧匠。^①

(二) 选拔、使用环境

目前,贵州少数民族地区许多地方已经开始重视选拔、使用农村人才资源,公开、平等、竞争、择优等用人原则已开始在实践中得到体现。

1. 制度保障日益完善

贵州少数民族地区出台了有关政策和措施为农村人才资源开发提供了制度保障,归纳起来有以下主要几点:一是明确将人才资源队伍建设作为各级党委、政府及部门做好“三农”工作的主要内容,提出在“‘十一·五’期间,每年完成农业适用技术培训

^① 数据来源:贵州省人事厅,农村实用人才和应用开发型人才队伍建设[R]. 2007:9.

500 万人次，农村劳动力转移就业培训 20 万人”等具体目标；二是进行体制机制创新，鼓励和支持各类教育科研机构、用人单位和有关企业、有关组织以及其他社会力量参与人才资源队伍建设；三是将培训作为人才资源队伍建设工作的基础和重心，对农广校、职业院校、农村党员干部现代远程教育和各项培训工作提出了明确要求；四是要求各级地方财政加大对农村人才资源队伍建设的投入力度。^①

2. 选拔、使用的渠道日益规范

为了更有效地发现、使用农村人才资源，许多地区开始重视农村人才资源开发市场的建设工作。目前贵州少数民族地区区域性人才资源开发市场布局基本完成，一批全国性专业人才资源开发市场相继建立，服务手段逐步完善，市场功能逐步加强。自 20 世纪 90 年代以来，贵州少数民族地区人才管理体系经过多次改革，逐步形成了乡镇管理和县业务部门管理两种管理体制，机构及人员也经历了多次的“分”与“合”。目前的管理方式是：在分设的乡镇技术推广部门工作的技术人员，除农业技术推广人员是乡镇政府管理、县业务部门指导外，其他部门技术推广人员基本是以县业务部门管理为主、乡镇政府协助管理；乡镇设立农业综合服务中心（或综合站）的，服务中心（或综合站）的技术推广人员基本是乡镇政府管理、县业务部门指导。培养渠道方面，技术推广人员的业务知识和技能主要来源于工作前在校学习和工作实践、各类短期培训和本人自学等。^②

① 数据来源：贵州省人事厅，农村实用人才和应用开发型人才队伍建设 [R]. 2007：9.

② 数据来源：贵州省人事厅，农村实用人才和应用开发型人才队伍建设 [R]. 2007：9.

（三）激励环境

激励农村人才资源的方法多种多样，薪酬、发展、福利都是激励的重要方式。对大多数农村人才资源来说，物质激励是最有效的激励方法。为农村优秀人才资源发奖金、优先提供贷款等都是各地常用的激励农村人才资源的手段。精神激励也是一种常见的激励方法，中宣部、人事部、农业部多次召开表彰大会，授予一些优秀农村人才资源为“全国农村优秀人才资源”的荣誉称号，这就是典型的精神激励。发展激励是近些年比较盛行的激励模式，通过“绿色证书”激励农民学习，免费为农民提供培训，允许农民参加公务员考试，这些举措都属于发展激励。

贵州少数民族地区不断加大对人才资源的投入力度，其中最直接的表现有关培训的投入上。据有关部门提供情况，自2004年以来，贵州少数民族地区农村远程教育培训硬件设施方面投入近7亿元。近几年省级财政投入“绿色证书”培训的专项资金每年不低于1000万元。2006年，通过省财政厅会同省农业厅安排的对农村劳动力转移培训、新型农民培训和农业科技入户等方面的省级以上财政专项资金3620万元，比2005年增加2015万元，增长125.5%。另外，在其他各类涉农项目实施中，也安排了一定培训经费。

尽管农村人才资源开发环境有了一定改善，但是，离农村发展的要求还有很大差距，有待进一步改善。具体表现在以下几个方面：

一是农村环境条件制约，人才资源流失现象严重。经济利益是吸引人才资源流动的重要因素，贵州少数民族地区农村同城市的差别，导致绝大部分农村地区缺乏吸引力。2007年，农民的人均纯收入为2374元，城镇居民的人均可支配收入为10678元，

差距已扩大到 1:4.50。如果按货币收入比较,再考虑城镇居民事实上存在的隐性收入因素,则城乡差距要达到 6:1,甚至是 7:1。差距如此之大,农村人才资源流失自然严重。跳出农门的大中专学生不愿回乡现象就非常突出,如 2007 年高校毕业生在城市就业者占总数的 80.8%,在县镇就业者占 16.2%,在农村的仅占 3.0%。同时,许多农村地区缺乏公平竞争的环境,缺乏引进人才资源的积极性、主动性等因素,也导致农村人才资源大量流失。^①

农村环境条件制约是造成农村人才资源短缺和流失的客观原因,也是主要因素。农村特别是乡及乡以下交通、信息、技术、资金缺乏,工作条件和生活环境差,在农村工作和创业非常艰苦,一方面人才资源不愿到农村,大专院校毕业生把进机关、进大企业作为就业首选,有一技之长的人员把城市作为创业谋生的理想地;另一方面农村人才资源也不安心于农村,想方设法进入城市和到外地谋出路。

二是管理体制不顺。自 20 世纪 90 年代以来,贵州少数民族地区乡镇技术推广机构的管理体制及设置方式经历了多次变化,即一个时期归乡镇管、一个时期归县管,一个时期分、一个时期合。到目前,各地的管理体制不统一,主要有乡镇农业服务中心(或综合站)“三权”归县管和其他技术推广机构“三权”归县管的两种方式。机构的设置方式上也不统一,如平坝县将乡镇农技、农经整合为农业综合服务中心,其他技术推广站单设;息烽县、麻江县将农技、农经、畜牧整合为农业综合服务中心(简称农业“三站”),其他技术推广站单设;乌当区、黔西县、贵定县将乡镇的大部分或全部涉农部门整合为大农业综合服务中心。乡

^① 数据来源:贵州统计年鉴[R].北京:中国统计出版社,2008.

镇技术推广机构进入渠道不畅，进入用人单位基本无选择权，当地政府及有关部门迫于就业压力，把一些非专业人员分配到乡镇推广部门，而这些非专业人员大部分不安心工作，有“门路”的把进乡镇作为另谋就业的过渡、跳板，没有“门路”的只好把进乡镇作为解决就业问题的无奈选择，同时由于乡镇技术推广人员的招考门槛高，高学历的（特别是当前紧俏专业）毕业生大多不愿到乡镇工作（甚至有的宁愿打工或在家等机会，也不愿到乡镇），而大专以下的专业又对口的毕业生因学历达不到条件进不去。经调研了解，在有的地方乡镇农业技术推广人员招考中，因达不到报考人数规定而被取消进入计划。另外，在乡镇机构改革中，过分强调财政困难，单纯追求“控编和减编”、“控进和减人”，忽视了基层技术推广工作的重要性和贵州少数民族地区农村的特殊性。上述这些是目前乡镇技术机构人员不稳定、专业人才资源缺乏的重要原因。在农村能人和生产经营带头人等人才资源方面，存在“多头”管理的状况。

三是农村人才资本投入不足。贵州少数民族地区农村不仅人才资源数量少，而且人才资本投入不足。目前，中国农村人才资源开发资金来源渠道主要有两条：一是政府投入；二是个人、家庭的投入。其他来源很少。

财政投入不足。一方面由于长期对农村、农业投入不足，不仅使有关人才资源在农村创业增收难，也使得乡镇技术推广人员的工作经费缺乏、办公设施简陋、推广手段落后，人才资源作用未能得到充分发挥。在调查6个县的8个乡镇中，除1个乡镇的农业服务中心有推广用车外，其他的乡镇技术推广站（中心）均无推广用车。乡镇技术推广机构的办公设施极其简陋，技术推广人员只有少许甚至无工作经费，差旅费无保障，规定的有关补贴兑现不到位，拿的几乎是“裸体”工资；另一方面是有关教育、

培训经费缺乏。贵州少数民族地区至今未设置基层包括乡镇技术推广人员继续教育及培训的财政专项资金，成为贵州少数民族地区财政支出结构上的一大缺陷。同时，在对“三农”的财政投入上存在重生产、轻人才资源培养的问题。如在由省财政厅会同省农业厅安排的2005—2006年省级以上财政支农专项资金总额中，用于农民培训的专项资金仅占8.1%，在省级支农专项资金中培训专项资金所占比例更小，仅为3.3%。另外，贵州少数民族地区农民培训资金投入也较分散，资金整体效应难以发挥。^①

四是对农村人才资源的重视不够，缺乏有效机制。农村人才资源的培养、选拔、使用、激励以及学习环境差，加之对农村人才资源重视不够，就更加导致农村人才资源的开发速度远远落后于城市人才资源的发展速度。由于对农村人才资源的重视不够，也导致农村人才资源评价体系缺乏科学性、系统性。在认识上，人们对农村人才资源评价体系建设有一些误解。比如，对农民职称制度的认识与建构的言论，这种认识上的偏差导致农村人才资源成长遇到许多有形或无形的障碍。

缺乏有效机制。其一，在乡镇技术推广人员内部管理方面，主要仍然沿用计划经济时代的机制，缺乏岗位竞争和对突出贡献人员激励的机制。工作考核流于形式，工作缺乏主动和创新。其二，缺乏技术干部继续教育和技能培训机制。乡镇技术推广人员的知识更新除自学外，主要靠参加一些短期培训，这种培训方式绝大部分是以会带（代）训，难以解决本质问题，知识老化和技能水平跟不上形势发展要求。在进行问卷调查的64名乡镇技术推广人员中，无一人自工作以来参加过由单位安排的3个月以上

^① 数据来源：贵州省人事厅，农村实用人才和应用开发型人才队伍建设[R]，2007：9。

的学习和培训。其三,乡镇技术推广人员很少参加上级组织的项目和课题研究,即便参加,在成果报告中的排名往往也很靠后,在技术职称评定及晋升方面受影响,一定程度上挫伤了他们的积极性。其四,目前农村能人和生产经营带头人的生产、经营和创业,基本上是个人的行为和单打独斗形式,缺乏合作与联合的有效方式,在激烈市场竞争中处于劣势,人才资源效应难以很好发挥。其五,在贵州少数民族地区农村生产能手、经营能人和能工巧匠中,大部分无专业技术学校以上学历,也无职称,对这类人才资源如何界定,还缺乏一个统一的认定体系,给有关部门开展指导、扶持、服务和进行这方面的调查统计,以及建立完善人才资源库等工作增大了难度。^①

七、管理机制

人才资源工作的活力取决于体制和机制。完善人才资源工作的体制和机制,对实施人才战略更具有根本性、全局性、稳定性和长期性的重大意义。好的人才资源体制和机制,有利于促进各类人才资源的培养、评价、选拔、使用、流动、配置和激励,人才资源管理体制和机制的规范化、法制化,能为实施人才战略提供有力的制度保障。

改革开放以来,贵州少数民族地区在完善人才资源管理体制和机制方面取得了很大成效。但是,科学的人才资源选拔任用机制和激励保障机制尚未完全建立。存在的问题主要表现在以下几方面:

^① 数据来源:贵州省人事厅,农村实用人才和应用开发型人才队伍建设[R],2007:9。

（一）人才资源供给与社会需求脱节

这突出表现在：一是人才资源教育培养与社会对人才资源的需求相互脱节。学校教育与社会需求之间往往缺乏有效的衔接，过于注重学科理论体系的人才资源培养模式，不利于培养复合型人才资源和创新型、开拓型人才资源。二是职业技术教育培训、社区学习培训、专业技术人员继续教育培训和终身学习培训等有利于人才资源成长、提高的培养方式重视不够，且未形成制度。

（二）人才资源选拔、使用制度不健全

贵州少数民族地区现行的选任制度，是在长期的计划经济体制下形成的，与社会主义市场经济体制的要求有很大距离，公开、平等、竞争、择优的制度尚未真正建立起来，特别是劳动力资源录用制度还不完善，影响了人才资源队伍素质的提高。虽然近年来贵州少数民族地区在党政领导人才资源的选拔任用方面不断探索和改革，坚持扩大民主的基本方向，着力于建立科学规范的选拔任用制度，但就现在整个人才资源选拔使用制度而言，与形成充满生机与活力、有利于优秀人才资源脱颖而出的选人用人机制的目标，还有一定差距。

（三）人才资源流动渠道不畅

目前贵州少数民族地区人才资源管理体制条块分割，极大地限制了体制内外人才资源的循环流动。由于存在着城乡、区域、部门、行业、身份、所有制等制度性障碍，贵州少数民族地区人才资源不宜遵循市场规律实现合理流动。人才资源队伍之间、公有制与非公有制组织之间、不同地区之间的人才资源流动渠道不畅，户籍、人事档案管理等制度亟待改革。在人才资源合理配置

方面,虽然建立了人才资源开发市场体系,市场配置作用日益明显,但人才资源合理流动的机制尚未形成。市场机制配置人才资源的作用只对非国有单位起作用,对大多数国有单位尚未发挥作用,并且市场机制只对中低档人才资源起作用,对大多数高级人才资源配置没有发挥作用。在人才资源开发市场管理方面,也存在着市场法制化程度低、监管能力不强、宏观调控能力较弱等问题。此外,人才资源保障制度也未建立起来。

(四) 人才资源激励、约束制度不完善

虽然,贵州少数民族地区1956年、1985年、1993年进行了三次工资制度改革,但分配制度方面还存在较大问题,效率优先、兼顾公平原则有待于进一步落实;事业单位的薪酬制度还没有真正体现岗位绩效和分级分类管理的特点;缺乏科学的激励手段,也制约了人才资源的有效流动和人才资源创新能力的提高;在监督约束机制方面,没有健全用人失察、失误责任追究制度,不能从制度上保证选准人、用好人。此外,在人才资源的考核评价方面,无论是对党政领导人才资源,还是对企业经营管理人才资源,都还缺乏一套科学规范的考核评价体系,导致考察失真失实现象时有发生。

(五) 部门之间的协调机制不顺

人才资源工作是一项涉及多部门、多层面、多领域的工作,要做好人才资源工作,需要各个部门之间的密切协作和配合,特别是在制定政策法规时,彼此之间不能产生冲突和矛盾。但是,在贵州少数民族地区人才资源工作中,部门各自为战的现象比较明显,往往出现部门之间的不协调,这不仅降低了人才资源工作的效率,而且导致很大的人力、物力、财力的浪费。

八、政策法规

在长期的人才资源队伍建设和人才资源工作中，贵州少数民族地区各级政府非常重视政策法规的研究和制定，及时发现和总结各地区、各部门在人才资源工作中的有益经验和做法，先后研究制定了一系列人才资源工作的政策法规。改革开放以来，贵州少数民族地区已初步形成了具有特色的人才资源开发政策法规体系，政策范围涵盖了人才资源培养、引进、使用等各个环节，人才资源开发政策的开放度不断扩大，与国际惯例接轨开始成为人才资源工作决策者的主动选择，人才资源开发政策的发展层次从部门和地区的政策体系向国家政策体系升华，并不断在实践中发展和完善。贵州少数民族地区的人才资源开发政策在促进其经济社会发展，促进劳动力资源人事制度改革，促进人的全面发展等方面，发挥了积极作用。

（一）从人才资源开发政策法规体系方面来看

贵州少数民族地区人才资源开发政策的创新意识得到加强，注意吸收借鉴一些现代化的管理理念和管理方法；人才资源开发政策的集成度提高，涵盖了人才资源培养、引进、使用等各个环节，使人才资源工作逐步走上科学化、制度化、规范化的轨道；人才资源开发政策法规的体系逐步完善，贵州少数民族地区各类人才资源开发政策法规内容丰富，涵盖面比较宽，包括了党政人才资源、企业经营管理人才资源、专业技术人才资源、高层次人才资源、乡土人才资源和社工人才资源等六支队伍建设的各个方面，且各具特色，符合各类人才资源的成长特点；重点突出，如就党政领导选拔任用人才资源这个关键问题，制定了《党政领导人才资源选拔任用工作条例》及推行领导人才资源公开选拔、

竞争上岗等专门政策规定；人才资源开发政策的开放度不断加大，与国际惯例接轨开始成为人才资源工作决策者的主动选择；人才资源开发政策的调节范围扩大，从机关、国有企事业单位向外资、民营领域扩展；人才资源开发政策的发展层次提升，从部门和地区的政策体系向国家政策体系升华；注重总体设计和宏观谋划，如在党政领导班子建设、人才资源教育、人才资源制度改革等方面，都有一些中长期的规划。

（二）从人才资源开发政策效能发挥方面来看

贵州少数民族地区人才资源开发政策在促进其经济社会发展，促进劳动力资源人事制度改革，促进人的全面发展等方面，都发挥了积极作用。人才资源开发政策效能人才资源工作上的主要表现是：废除了领导职务终身制，实现了新老劳动力资源的正常交替；改革劳动力资源管理体制，实行分级分类管理，纵向下放管理权限，实行下管一级，横向打破了笼统的国家劳动力资源身份，以建立公务员制度为突破口，实行分类管理；扩大了劳动力资源工作中的民主，民主推荐、民意测验、民主评议已初步形成制度；公开选拔、竞争上岗、任前公示、考察预告、任职试用期制普遍推广；劳动力资源交流迈出较大步伐；企业、事业单位人事制度改革同步推进，在企业领导人才资源选拔任用、业绩评估、激励监督等方面进行了积极探索，在事业单位引进了竞争机制，推行了专业、技术职务聘任制；人才资源开发市场体系基本建立，市场配置人才资源的作用日益明显。劳动力资源人事制度改革的深化和各项新制度的建立，保障和促进了各类人才资源脱颖而出、健康成长。

当前的人才资源开发政策法规体系内容丰富，涵盖面比较宽，为贵州少数民族地区人才资源的发展提供了全面的政策支

持。但同时，贵州少数民族地区人才资源开发政策法规也有很多不足，主要问题包括以下几点：

1. 人才资源开发政策体系建设滞后

具体表现在：规范调整整体性人才资源开发的政策文件比较少；人才资源宏观调控政策门类尚未形成；政策调节的对象比较集中在公务员管理领域，对企业经营管理者和专业技术等人才资源开发的政策较少；政策的法制化进程滞后，大量行之有效的的人才资源开发政策，有待在梳理、整合、加工的基础上上升到更高的法律、法规层面，全局性的人才资源法律尚未制定。

2. 人才资源开发政策尚处于完善阶段

当前贵州少数民族地区人才资源开发的一些政策还尚未覆盖到，例如贵州少数民族地区重要的人才资源安全、人才资源开发市场、选聘外籍高层次人才资源开发担任公职、选拔优秀留学回国人才资源担任领导职务等方面，都存在政策空缺现象；人才资源宏观管理目标不明确，缺乏统一领导和权力机构的协同机制，也缺乏宏观调控手段；政策的国际化水准不高，有些人才资源开发政策法规的国际通用性不够，个别的人才资源开发政策法规甚至还和国际通行做法相悖，人才资源开发政策法规的国际影响力不强，难以充分达到更好地使国际人才资源和智力资源为我所用的目的。

3. 人才资源开发政策的稳定性不够

要有效发挥政策的作用，政策就要保持一定的稳定性，但由于贵州少数民族地区人才资源开发政策尚处于探索阶段，再加上人才资源工作的复杂性，导致目前人才资源开发政策的前瞻性不够。由于缺乏有效的预见，致使该地区人才资源开发政策缺乏稳定性，变化太快，这显然不利于政策的有效实施，不利于充分发挥政策的指导作用。

要适应发展市场经济的需要，贵州少数民族地区各级政府在人才资源开发管理上需要从直接管理转向间接管理，从微观管理转向宏观管理，从事务管理转向政策法规管理，从宏观层面上对人才资源培养、吸引和使用等方面的政策进行梳理和创新，创新出具有贵州少数民族地区特色的人才资源开发政策法规体系。

第二节 贵州少数民族地区 人才资源开发环境的分析

一、贵州少数民族地区人才资源开发环境的内涵

（一）贵州少数民族地区人才资源开发环境的提出

今后五到十年，是贵州少数民族地区经济和社会加快发展的重要时期，是进行经济结构战略性调整的重要时期，是完善社会主义市场经济体制和扩大对外开放的重要时期；也是实施西部大开发战略，加快工业化、城市化、信息化、现代化进程，实现社会生产力跨越式发展的极为重要的历史时期。这段时期，贵州少数民族地区人才资源正面临着前所未有的发展机遇和严峻的挑战，存在着许多有利条件和困难。但总体形势来看，是机遇大于挑战。

国家实施西部大开发战略，国务院制定了对西部地区重点支持的若干政策措施，为贵州少数民族地区加快人才资源开发带来了历史性机遇。以信息技术为代表的世界科技革命迅猛发展，经济全球化步伐加快，为贵州少数民族地区人才资源发挥后发优势，实现超常规跨越式发展带来了历史性机遇。贵州少数民族地

区地处西南交通枢纽、南（宁）贵（阳）昆（明）经济带，区位优势明显，是国家推进西部大开发的重要依托，本地区具有能源、矿产、生物、旅游等自然资源优势；本地区已经形成了一批有特色的产业，建成了初具规模的 12 个国家级开发区和省级开发区，具备了实现少数民族地区人才资源跨越式发展的物质技术基础。同时拥有良好的经济基础、较大的市场容量和一定的科技实力，发展前景较为广阔。

贵州少数民族地区现辖 2 个地区 4 个市 3 个州，即六盘水市、贵阳市、毕节地区、安顺市、遵义市、铜仁地区、黔南州、黔西南州、黔东南州。但这里只选定了六盘水市、贵阳市、毕节地区、安顺市、遵义市和铜仁地区作为抽样研究对象，因为这六区的经济、社会、自然环境等系统的发展状况是贵州少数民族地区社会经济发展的重要支柱，能够代表贵州少数民族地区的社会经济发展状况。2007 年这六区市的国内生产总值（GDP）占全国国内生产总值（GDP）的比重达到了 1.1%；比 2001 年的 1.0% 增长了 0.1%，而从业人员占全国从业人员的 3.0%，比 2001 年的 2.8% 增长了 0.2%。此外，目前对黔南州、黔西南州、黔东南州的全面、综合和系统的数据资料的获取，有一定的难度。而由于六区市所处的区位条件、人文背景、自然环境、资源状况和经济社会基础有所不同，其少数民族地区人才资源环境条件及其地域组合状况亦有差异，揭示这种差异无疑对贵州少数民族地区人才资源开发过程中的最佳开发区位和开发方向选择以及各区有针对性的优化和改善自身人才资源开发环境具有重要意义。贵州少数民族地区只有对自己的人才资源开发环境有一个客观、准确、科学的综合评估，才能有效地参与到西部大开发进程中，以实现其社会经济的跨越式发展。

（二）贵州少数民族地区人才资源开发环境的内涵

在中国，对贵州少数民族地区人才资源开发环境的认识，是随着市场化改革的深层次推进、人民生活水平的持续提高以及扩大对外开放政策的实施和城镇化战略的逐步实施而逐步推进的，尤其是依赖于政府政策的扶植、完备的商务设施及配套科学的规划以及国际化人才等的实践及其经验的不断总结，由比较肤浅、片面而逐渐得以深化和完善。根据《中国经济新名词典》对环境的定义，本书对贵州少数民族地区人才资源开发环境的定义是：贵州少数民族地区人才资源开发所在地的自然、技术、政治、经济和社会的各种条件的总和。贵州少数民族地区人才资源开发环境这一概念内涵丰富，具体来讲可从以下几个主要方面对其进行阐释。

1. 贵州少数民族地区人才资源开发环境是系统的概念

它是由众多因素构成的有机复合体。因此，考虑贵州少数民族地区人才资源开发环境的影响因素须全面，避免顾此失彼。同时系统中各因素不是孤立存在，而是相互作用和相互关联的。在众多影响因素中，要分清主导因素与一般因素，激发因素与限制因素，以便有针对性地完善贵州少数民族地区人才资源开发环境条件。

2. 贵州少数民族地区人才资源开发环境是发展的概念

一方面，贵州少数民族地区人才资源开发环境是历史发展作用的产物。它影响和决定着该地区人才资源进一步开发的决策、方向、规模和水平；另一方面，贵州少数民族地区人才资源开发本身及其评价观念都在变化之中。因此，发展观念要求在对贵州少数民族地区人才资源开发环境的现状和动态发展研究并重的同时，也要注重预测未来的状况及评价标准和观念，以提高改善贵

州少数民族地区人才资源开发环境的自觉性和预见性。

3. 贵州少数民族地区人才资源开发环境是区域的概念

它具有空间差异性。贵州少数民族地区人才资源开发活动总是要在一定地域内展开，其开发环境也必然要落实到一定的地区。一个国家或地区人才资源开发环境的绝对优劣是不存在的，评价一个地区人才资源开发环境的优劣总是相对于其他地区而言，空间的相对意义是其最根本的特征。贵州少数民族地区人才资源开发环境的相对差异性要求任何研究都要注重比较研究，没有比较就没有鉴别。同时，贵州少数民族地区人才资源开发环境区域差异性的客观存在，也对比较研究提出了要求。

4. 贵州少数民族地区人才资源开发环境是被动的概念

贵州少数民族地区人才资源开发环境一词中，显而易见，“环境”仅是客体，它要围绕“少数民族地区人才资源开发”这一主体才能发挥作用。这就要求贵州少数民族地区人才资源开发在积极设计区域发展规划、改善自身条件的同时，认真研究中国、贵州少数民族地区和国际人才资源开发的趋向，努力寻找他们的契合点，使贵州少数民族地区人才资源开发环境的完善更符合客观要求，更具有针对性和有效性。

贵州少数民族地区人才资源开发环境在研究角度上，主要从区域经济和外向型经济两个角度进行研究，既考虑到对贵州少数民族地区人才资源开发环境评价、环境优化及培育的要求，又将贵州少数民族地区人才资源开发环境理解为经济系统、社会系统与自然系统之间关系的中介。下面对这两个方面进行具体的阐述：

贵州少数民族地区人才资源开发环境的区域经济研究角度。贵州少数民族地区人才资源开发环境是以该地区人才资源开发的目光来衡量的，而改善贵州少数民族地区人才资源开发环境则是

该地区人才资源开发的需求。从区域经济角度出发,某地的人才资源开发环境,可以理解为当地区域系统。贵州少数民族地区人才资源开发环境是表象,区域系统是其实质。区域经济的特征、性质、结构水平及所处的经济梯度和区位条件等,综合决定了贵州少数民族地区人才资源开发环境的基本状况,同时也决定了人才资源开发环境的空间转移和定向位置;反过来,这一变化又使区域整体或局部发生变化,从而导致区域人才资源开发环境的改变。该角度的研究认为贵州少数民族地区人才资源开发环境是一定区域的人才资源开发环境,区域经济对开发环境的制约决定了贵州少数民族地区人才资源开发环境的研究要遵循区域经济的规律和方法。在评价实践中,常表现为贵州少数民族地区内不同区域间人才资源开发环境的比较分析。

贵州少数民族地区人才资源开发环境研究的外向型经济角度。由于贵州少数民族地区人才资源开发环境需要吸引外部资金、技术、人才及其他地区人才资源开发的经验,因此贵州少数民族地区人才资源开发环境也将成为外向型经济研究的对象。掌握在国情、区情不同,外部环境变迁的“大气候”条件下,贵州少数民族地区人才资源开发的不同“偏好”,并从中揭示一些规律性的东西。从外向型经济的角度出发,需要进行不同地区人才资源开发环境的比较研究。

从贵州少数民族地区人才资源开发环境不同的研究角度,同时为了对该地区人才资源开发环境进行深入的分析 and 适应性评价,对其开发环境进行了不同类型的划分:

第一类,按贵州少数民族地区人才资源开发环境研究层次的不同,可分为宏观、中观和微观开发环境三种。宏观开发环境指综合的贵州少数民族地区人才资源开发环境,中观开发环境多指产业发展环境下的人才资源开发环境,微观开发环境则指具体的

贵州少数民族地区企事业人才资源开发环境。该分类表明贵州少数民族地区人才资源开发环境具有多层次性。

第二类,按贵州少数民族地区人才资源开发环境组成因素划分,包含较多的分类方法。如有软、硬开发环境的划分;有社会、经济、基础设施和自然条件等的划分;还有从系统观点出发,把贵州少数民族地区人才资源开发环境分为主体系统、相关系统、传输系统和服务系统等。因素分类中的各种划分方法间没有实质区别,只是出于建立不同评价指标体系的需要,从而对众多要素进行不同的组合而已。从不同角度出发,对贵州少数民族地区人才资源开发环境进行分类的方法很多,以上仅是有代表性的几种。事实上,不管如何划分,贵州少数民族地区人才资源开发环境都具有鲜明的时间和空间特征。

从研究层次看,本书的研究属于中观开发环境,从组成因素看,主要从区位条件、资源和基础设施条件、经济条件、市场条件、要素条件和社会服务条件等六方面来进行研究。

二、贵州少数民族地区人才资源开发环境的分析

(一) 贵州少数民族地区人才资源开发环境评价的理论、方法与原则

1. 贵州少数民族地区人才资源开发环境评价理论

人才资源开发环境评价的理论源于西方古典经贸理论。亚当·斯密、李嘉图、俄林等早期的理论经济学家从宏观层次提出比较成本和地域分工学说。比较成本理论和地域分工规律的理论,为贵州少数民族地区人才资源开发环境的评价奠定了理论基石。随后,杜能等学者从微观企业角度出发,探讨了企业的最佳区位,对微观产业发展环境进行大量的理论研究。20世纪70年代

以来区域科学的发展,不断地丰富了贵州少数民族地区人才资源开发环境的内涵。

2. 贵州少数民族地区人才资源开发环境评价的方法

目前,国内外学者对环境评价的方法与模型,主要有等级尺度法、层次分析法、模糊评价法、因子分析法等,这些方法具有一定的可靠性,在实际的操作过程中,必须结合贵州少数民族地区的实际情况,选择恰当的评价方法。

3. 贵州少数民族地区人才资源开发环境的指标体系构建的一般原则

对一个区域人才资源开发环境进行评估分析,指标的选择与指标系统的构建非常重要,它直接关系到研究结论的科学性、客观性、准确性与可靠性,关系到能否为决策部门提供一个量化的、具有可操作性的依据。考虑到贵州少数民族地区的区情及各个区、县的情况,根据目前国内外人才资源开发理论,结合贵州少数民族地区及各个市、区、县人才资源开发的影响因素,按照系统论的思想,在研究、选取和构建评估指标系统时,要遵循和贯彻以下原则:

(1) 全面性。贵州少数民族地区人才资源开发环境是由多因素构成的多层次组织系统,同时又受到系统内外众多因素的影响和制约,具有范围广、信息量大的特点,这要求在遴选指标时必须尽量全面、完整地选择各级各类的指标,综合考虑硬环境和软环境指标,总量指标、相对指标和平均指标,定性指标和定量指标。尽量从各个侧面、各个层次去揭示、描述和反映贵州少数民族地区人才资源开发环境系统的整体状况的优劣程度,衡量其开发环境水平的高低和质量的好坏,从而使评估结果具有科学性。

(2) 简洁性。在全面性的同时,需要考虑典型性和代表性,

尽量去除含义相同或相关性较大的指标,用尽可能少但信息量尽可能大的指标去反映多方面的问题,把全面性和简洁性有机地结合起来,以避免重复、烦琐而造成评估时的多重共性或序列相关。

(3) 科学性。贵州少数民族地区人才资源开发环境系统中的每一个指标都具有确定的、科学的深刻内涵。指标系统的建立应该根据贵州少数民族地区人才资源开发环境本身及经济社会发展的内在联系,依据科学的原则,选择含义准确、便于理解、易于合成计算分析的具体、可靠和实用的指标,以客观、公正、全面、科学地反映贵州少数民族地区人才资源开发环境的本质和规律性。

(4) 系统性。贵州少数民族地区人才资源开发环境系统是一个由具有一定结构和功能的要素构成的有机整体。指标和指标系统并不是一个静止的和绝对的概念,而是一个相对的、不断动态发展变化的概念。因此,在选择和确定具体指标来构建指标系统时,要综合考虑贵州少数民族地区人才资源开发环境的整体性、动态性和系统性,既要选择反映和衡量系统内部各个子系统发展状况的指标,又要包含反映各个系统相互协调以及系统外部的环境指标(如政策变量等);既要有反映和描述贵州少数民族地区人才资源开发环境系统状况的静态指标,又要有反映和衡量系统质量改善和素质提高的动态指标。同时,还要随着时间的推移、地点的变化和实际情况的不同,对指标系统进行相应的适当调整。

(5) 可比性。贵州少数民族地区人才资源开发环境指标系统的构建应该便于各个地区对比,又能经过适当的调整而方便国际比较,同时又可以进行动态对比。这就要求在选择指标时,必须考虑到指标的历史延续性,同时考虑支撑分析和预测的可能性。

因此, 为了加强该指标系统的可比性, 必须准确地分析和研究统计资料及其含义, 参考统计年鉴和其他相关年鉴及文献, 选用范围和口径相对一致的相对指标及平均指标, 同时也选用一些总量指标, 一方面可以确保因素变量不会因为经济规模、人口多寡或面积大小等因素的影响而使分析结果产生偏差; 另一方面也可以增加指标体系的综合性和关联性。

(6) 可操作性。贵州少数民族地区人才资源开发环境系统评估指标应该具有实用性和可行性, 指标数据的选择、获得、计算或换算, 必须立足于现有统计年鉴或文献资料, 至少容易获得、计算或换算, 并采取国际认可或国内通行的统计口径, 指标的含义必须十分明确, 便于有效地进行定量的分析和评估。

(二) 贵州少数民族地区人才资源开发环境指标体系的选择与构建

1. 贵州少数民族地区人才资源开发环境指标体系的选择

贵州少数民族地区人才资源开发环境系统是一个复杂的开放系统。各指标必须能够描述该系统中各子系统发展变化的状况, 衡量其质量优劣和发展水平高低, 应该具有系统的结构性、层次性、相关性、整体性、动态适应性等特征。也就是说, 贵州少数民族地区人才资源开发环境系统具有一般系统的所有特征, 即同样是一个由系统之下的子系统、子系统之下的更低层次的子子系统, 以及最低层次元素(要素或因素)所构成的有机整体。

贵州少数民族地区人才资源开发环境评价包括许多侧面, 衡量指标众多, 角度不同, 侧重点不同, 其评价指标亦有区别。作为评价贵州少数民族地区人才资源开发环境的一项基础工作, 故所建立的评价体系应当既不同于以往大尺度地域一般区域经济发展的宏观评价指标体系, 也有别于小尺度地域特定项目选址的微

观评价体系，而是中尺度地域产业发展的中观评价体系。所以，贵州少数民族地区人才资源开发应当有利于经济结构的逐步改善和人才资源开发环境的良性循环，使人才资源开发与经济发展相协调。从这个意义上讲，贵州少数民族地区人才资源开发环境的核心因素应当是能够反映区域经济系统运行的因素，而区域经济系统的性质、结构和发展也决定了贵州少数民族地区人才资源开发环境的状况及其变化趋势，进而也将对社会经济产生影响。因此，贵州少数民族地区人才资源开发环境呈现一种构成要素的归类有序排列，由于区位条件、资源条件和基础设施条件支撑体系而形成了区域经济规模、结构和水平，并通过市场条件和要素条件中的物质流、能量流和信息流相互联系，而社会服务条件作为区域经济发展的必要保证，一道共同组成贵州少数民族地区人才资源开发环境的一个整体，通过影响贵州少数民族地区人才资源开发的途径来改善人才资源开发环境的现状。

2. 贵州少数民族地区人才资源开发环境指标体系构建

通过实地考察，结合以往研究案例以及专家学者的意见综合衡量，并充分考虑到资料获取的实际可能性，选取了区位条件、资源和基础设施条件、经济条件、市场条件、要素条件和社会服务条件6类因素、40项因子和109个指标，作为贵州少数民族地区人才资源开发环境的评价指标（见表3-2），指标选取的基本思路主要从以下几个方面来展开。

第一，区位条件综合反映一个地区与其他地区的空间联系，其评价因素的权重设计为0.15，具体从行政地位、距海远近、对经济核心区的向心程度、与邻近中心城市的集聚状况和对毗邻县（市）的边际影响等因素来分析。

第二，资源和基础设施条件是贵州少数民族地区人才资源开发环境的先决条件和重要支撑，其评价因素权重设计为0.20。对

于处于工业化中偏后期的贵州少数民族地区而言,生物资源、矿产资源、水土资源、森林资源以及旅游资源是其比较优势的主要方面。而生产性的基础设施主要包括交通运输、邮电通信、供电和供水设施等。

第三,经济条件是贵州少数民族地区人才资源开发环境综合能力的体现,同时也是各地比较优势的反映,其评价因素的权重设计为0.15,通常以经济总量作为首选的衡量指标,经济结构和制度创新也是经济发展水平的重要衡量指标。此外,经济外向度体现贵州少数民族地区人才资源开发参与国际分工的能力,也在一定程度上代表经济发展水平。经济发展最直接的表现是增长速度,深层次的因素还包括绝对投资、相对投资和经济运行状况。

第四,良好的市场潜力是贵州少数民族地区人才资源开发的主要条件之一,其评价因素的权重设计为0.20,市场规模和容量大小决定着市场机会的多少,从而直接影响贵州少数民族地区人才资源开发环境。

第五,要素条件是贵州少数民族地区人才资源开发的重要保障,其评价因素的权重设计为0.20,涉及资金供给状况、资金融通能力和引进外资的水平,这对贵州少数民族地区人才资源开发环境有更直接的作用,同时劳动力条件、技术条件、城镇化水平、人口素质也对其发挥重要的保障作用。

第六,社会服务条件是贵州少数民族地区人才资源开发软环境的重要组成部分,其评价因素的权重设计为0.10,涉及文化、教育、科技、医疗和酒店服务、社区服务以及物业管理服务,其影响渗透于整个生产、流通、消费过程,通过人才资源主体、经营管理、流通中介和消费群体的整体行为来影响人才资源的增值过程。

表 3-2 贵州少数民族地区人才资源开发环境评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标
一、区位 条件 0.15	1. 行政地位 县(市)区所在地城镇 行政地位 0.045	
	2. 距海远近到最近出海 港口距 0.045	
	3. 向心程度到省会中心 城市距 0.015	
	4. 集聚程度到邻近中心 城市距 0.030	
	5. 边际影响 对毗邻县(市)的边际 影响 0.015	
二、资源和 基础设施 条件 0.20	1. 生物资源 生物资源的种类占全市 的比重 0.02	
	2. 矿产资源 矿产资源的种类占全市 的比重 0.02	
	3. 土地资源 0.02	农业人口人均耕地面积 0.005 山地面积 0.005 农业人口人均山地面积 0.006 耕地面积 0.004
	4. 能源资源 0.02	水资源总量 0.005 人均水资源 0.004 可供开发的水力资源 0.006 水电站装机容量 0.005
	5. 森林资源 0.02	森林蓄积量 0.009 人均森林蓄积量 0.001 森林覆盖率 0.01
	6. 旅游资源 0.02	已有的旅游点数 0.006 拟开发的旅游点数 0.005 国内外旅游者人数 0.004 旅游总收入 0.005

续表

一级指标	二级指标	三级指标
二、资源和基础设施条件 0.20	7. 交通运输 0.02	各种运输方式客运总量 0.002
		单位面积客运密度 0.002
		各种运输方式货运总量 0.002
		单位面积货运密度 0.002
		铁路通车里程 0.002
		铁路网密度 0.001
		铁路站场等级 0.001
		公路通车里程 0.002
		公路路网密度 0.002
		国省干线公路辐射条数 0.001
		民航通航里程 0.001
		到航空港的距离 0.001
		航空港的等级 0.001
三、经济条件 0.15	8. 邮电通信 0.02	邮电业务总量 0.003
		人均邮电业务量 0.004
		年末邮电局(所)数 0.002
		万人拥有邮电局(所)数 0.002
		年末电话机数 0.003
		万人拥有电话机数 0.004
		电话交换机装机容量 0.001
		程控交换机所占比重 0.001
	9. 供电状况 0.01	供电量 0.007
		人均用电量 0.003
	10. 供水状况 0.01	供水量 0.008
		人均用水量 0.002
	11. 供气状况 0.01	供气量 0.008
		人均供气量 0.002
	12. 环保状况 0.01	工业排污量 0.006
		环境污染治理费 0.004
三、经济条件 0.15	1. 经济总量 0.03	国内生产总值 0.015 人均国内生产总值 0.015
	2. 经济结构 0.015	第三产业产值占 GDP 比重 0.007 工业产值占 GDP 比重 0.008

续表

一级指标	二级指标	三级指标
三、经济条件 0.15	3. 制度创新 0.03	非国有经济占相应工业总产值比重 0.017 农村非农业产业产值占农村社会总产值比重 0.013
	4. 经济外向度 0.015	出口总额 0.008 出口总额占 GDP 比重 0.006
	5. 增长速度 经济增长速度 0.015	
	6. 绝对投资 人均固定资产投资 0.015	
	7. 相对投资 GDP 增加额比重与上年固定资产投资额比重之比 0.015	
	8. 经济运行 全部独立核算工业企业综合效益指数 0.015	
四、市场条件 0.20	1. 市场规模 0.10	社会商品零售总额 0.02 人均社会商品零售额 0.03 城乡集市贸易成交额 0.02 人均城乡集市贸易成交额 0.03
	2. 市场容量 0.10	城乡居民储蓄年末余额 0.02 人均城乡居民储蓄余额 0.03 职工人均工资 0.02 农民人均纯收入 0.03
五、要素条件 0.20	1. 资金供给 0.04	财政收入占财政支出的比重 0.008 各项贷款余额占各项存款余额的比重 0.016 现金收入占现金支出的比重 0.016
	2. 引进外资 0.04	协议合同外资金额 0.018 实际利用外资金额 0.022

续表

一级指标	二级指标	三级指标
五、要素 条件 0.20	3. 劳动力条件 0.04	劳动力总量 0.012 劳动力占总人口比重 0.016 专科以上学历人数占劳动力 比重 0.012
	4. 技术条件 0.04	专业技术人员总数 0.009 中级以上职称人员所占比重 0.011 职工人均拥有固定资产原值 0.009 固定资产净值占原值比重 0.011
	5. 城镇化水平 0.02	城镇人口 0.006 城镇人口占总人口的比重 0.008 城镇密度 0.006
	6. 人口素质 0.02	人口素质指数 0.008 每千人大学及以上文化程度 人数 0.006 6岁及以上每千人文盲数 0.006
六、社会服务 条件 0.10	1. 教育服务 0.02	高等学校和中专技校数 0.006 每千人拥有大学和中技专任 教师 0.006 普通中学和小学数 0.004 每千人拥有中学和小学专任 教师 0.002 教育培训数 0.002
	2. 科技服务 0.02	科研机构数 0.009 每千人拥有科研人员 0.011
	3. 医疗服务 0.01	卫生机构数 0.002 每千人拥有床位数 0.004 每千人拥有卫生技术 人员数 0.004

续表

一级指标	二级指标	三级指标
六、社会服务 条件 0.10	4. 文化服务 0.015	电影放映单位数 0.003 文化事业机构数 0.004 图书藏书量 0.004 每千人拥有藏书 0.004
	5. 酒店服务 星级宾馆数 0.01	
	6. 社区服务 社区数量 0.01	
	7. 物业管理 0.015	房地产开发投资额 0.007 房地产开发投资额占投资总额的比重 0.003 商品房销售额 0.003 商品房销售额占总销售额的比重 0.002

资料来源——单晓姘，张冬梅：现代服务业发展环境条件的指标体系及其实证分析[J] 贵州财经学院学报，2005（1）。

在上述 109 项指标中，除行政地位、边际影响范围、矿产资源种类、铁路站场等级、国省干线公路辐射条数和航空港等级外，其余各指标均有明确的含义和对应的量化数据，所以能有效保证评价结果的可靠性和客观性。区位条件中的行政地位参考各区的行政级别确定，即 6 个区各得 1 分；地缘联系依据包含边际影响范围的区、县（市）个数而定，涉及 7 个区、县（市）得 1 分，6 个区、县（市）得 0.9 分，5 个区、县（市）得 0.8 分，4 个区、县（市）得 0.7 分，3 个区、县（市）得 0.6 分。资源条件中的矿产资源种类依据各地区的实际情况，按照每拥有 2 种矿产得 0.1 分依次累加。基础设施条件中的铁路站场等级根据各地区的实际情况，二等站得 1 分，三等站得 0.6 分；国省干线公路辐射条数参照各区、县（市）域中心向外辐射的国省干道的实际状况，拥有 6 条得 1 分，5 条得 0.8 分，4 条得 0.6 分；航空港等级根据各地区的实际情况，拥有 4C 级机场得 1 分。值得一提的

是,这里主要采用总量指标和相对量指标相结合的方法确定指标体系,因为总量指标在反映问题上不如相对量指标,但总量指标大则反映某个区、县(市)的实力,而相对量大、总量小的指标,在某些情况下没有总量指标更有代表性,二者结合来确定指标分级更有意义。需要考虑的是,某些评价指标不仅需要具有代表数量的指标,而且应当有代表质量的指标。比如,在评价技术装备水平时,选用职工人均拥有固定资产原值来反映技术装备的数量,固定资产净值占原值的比重来显示技术装备的质量(或新旧程度)。

(三) 贵州少数民族地区人才资源开发环境评价结果与分析

1. 贵州少数民族地区人才资源开发环境总体评价结果

数据来源于2007年贵州省统计年鉴,并处理成原始数据。本书从多要素出发,运用因子分析法对所选因子进行筛选和综合,找出影响贵州少数民族地区人才资源开发环境的主导因子,即综合因子。然后进行综合评价和分析。评价基于spss100对统计数据进行处理,利用系统软件计算各地区综合因子指数和综合指数,评分的结果更具有客观性。

首先是将上述指标进行极值化处理,依据确定的权值和评分标准,得到这些指标的评价分值。显然,反映到最近出海港口距离,到省级中心城市距离和到邻近中心城市距离三项指标要进行逆处理,即其评价分值为 $1 - X_i/X_{\max}$,因为这些里程愈短,表明其区位愈优,人才资源开发环境愈好。其次是对各因素的因子采用多目标决策中的多维价值组合规划,分层逐级地综合成总指标,从而得出贵州少数民族地区人才资源开发环境总体评价。再次是将评价结果与各区环境最佳集合相比较,通过满意度分析来揭示贵州少数民族地区人才资源开发环境实际状况与最佳集合的

差距。最后是将综合评价得分值按照大小进行排序（见表3-3）。

表3-3 2007年贵州少数民族地区人才资源开发环境总体评价结果

地 区	区位 条件	资源和 基础设施 条件	市场 条件	要素 条件	经济 条件	社会服务 条件	七项 指标分合计 总得分
六盘水市	14.9216	19.7009	19.4677	17.4357	14.2414	9.9080	95.2658
贵阳市	14.8779	19.7014	20.0537	17.6713	15.4227	9.43	96.6666
毕节地区	14.7012	19.7392	13.618	16.714	13.618	11.074	94.7073
安顺市	14.6002	19.749	18.976	16.7966	13.914	9.1616	92.695
遵义市	14.7033	19.7112	19.304	16.763	15.8087	9.1515	94.9394
铜仁地区	14.3029	19.702	20.210	16.9655	14.1165	9.297	94.1958
合计总分	87.5976	117.8020	116.5663	101.8438	86.6190	57.6159	567.9686
平均得分	14.6830	19.7188	19.512	17.0574	14.5199	9.6860	94.7449
指标得分 贡献度(%)	15.52	20.62	20.40	18.03	15.35	10.02	100
指标综合 满意度(%)	97.33	98.20	97.17	84.90	96.24	95.97	94.75

2. 贵州少数民族地区人才资源开发环境总体分析

从表3-3可以看出，贵州少数民族地区人才资源开发环境总体评价综合得分是95.7449，表明贵州少数民族地区人才资源开发环境属较高水平；与环境最佳因素集合相比而言，满意度为94.64%，说明整体水平有待提高。主要优势集中在资源和基础设施条件、市场条件、要素条件、区位条件、经济条件等方面，平均得分依次为19.7188，19.512，17.0574，14.6830和14.5199，它们对贵州少数民族地区人才资源开发环境总得分的贡献依次为20.62%、20.40%、18.03%、15.52%和15.35%；从评价指标总得分与满分值相比而得的指标满意度来看，资源和基础设施

条件满意度较高,达到 98.20 %;其次是区位条件,达到 97.33%;再次是市场条件与经济条件,分别达到 97.17 % 和 96.24%。相对劣势表现在社会服务条件等方面,平均得分为 9.6860。其总得分贡献度为 10.24%;而满意度为 95.97 %。

在地域分布上,区位条件最好的是六盘水市,最差的是铜仁地区,在这一地域范围内,与省级经济核心区的向心程度和区域中心城市的集聚程度较距海远近的影响程度有关。资源和基础设施条件最好的是安顺市,最差的则是六盘水市;经济条件与要素条件最好的是贵阳市,而最差的则是毕节地区;市场条件最好的是铜仁地区,最差的则是安顺市;社会服务条件最好的是毕节地区,最差的则是遵义市(见表 3-4)。

表 3-4 2007 年贵州少数民族地区人才资源开发环境的区市县差异比较

发展条件	评价得分最高的区市	评价得分最低的区市
区位条件	六盘水市	铜仁地区
资源和基础	安顺市	六盘水市
设施条件		
经济条件	贵阳市	毕节地区
市场条件	铜仁地区	安顺市
要素条件	遵义市	毕节地区
社会服务条件	毕节地区	遵义市

由此说明,贵州少数民族地区的核心区域,具有优越的区位条件、良好的资源和基础设施条件,一定的经济、技术和社会基础,如何充分发挥各区自身的优势,避开劣势,大力推进贵州少数民族地区人才资源开发和区域现代工业化的进程,加快技术改造,大力发展高新技术产业,无疑是进一步优化贵州少数民族地区人才资源开发环境的关键所在。而贵州少数民族地区的外围区域,经济、社会基础相对薄弱,但一般均有较好的资源条件或较大的发展空间,改善贵州少数民族地区人才资源开发环境的重点在

于加大基础性投入,增强区域间的竞争力,培植新的经济增长点,带动整个贵州少数民族地区人才资源开发环境总体水平的提高。

表 3-5 2007 年贵州少数民族地区人才资源开发

环境总体评价结果排序及差异表

地区	区位 条件	资源和 基础设施 条件	市场 条件	要素 条件	经济 条件	社会服务 条件	七项 指标分合计 总得分	排序
六盘 水市	14. 9216	19. 7009	19. 4677	17. 4357	14. 2414	9. 9080	95. 2658	2
贵阳市	14. 8779	19. 7014	20. 0537	17. 6713	15. 4227	9. 43	96. 6666	1
毕节 地区	14. 7012	19. 7392	13. 618	16. 714	13. 618	11. 074	94. 7073	4
安顺市	14. 6002	19. 749	18. 976	16. 7966	13. 914	9. 1616	92. 695	6
遵义市	14. 7033	19. 7112	19. 304	16. 763	15. 8087	9. 1515	94. 9394	3
铜仁 地区	14. 3029	19. 702	20. 210	16. 9655	14. 1165	9. 297	94. 1958	5
差异 绝对值	0. 5186	0. 0373	6. 493	0. 8581	2. 0917	1. 8215	3. 8724	

3. 贵州少数民族地区人才资源开发环境的排序及相关性分析

从表 3-5 中,可以得出以下评价结论:

(1) 贵州少数民族地区人才资源开发环境最好的地域是贵阳市;排在后面的依次是六盘水市、毕节地区、遵义市、铜仁地区和安顺市。

(2) 贵州少数民族地区各区得分都较高,说明贵州少数民族地区人才资源开发环境整体状况较好,有很大的发展前景。

(3) 贵州少数民族地区各区域间人才资源开发环境状况差异不大。排在第一位的贵阳市(96.5665)与排在后面的六盘水市(95.1657)、遵义市(94.8393)、毕节地区(94.7073)、铜仁地区(94.1958)的差距分别只有 1.4007, 1.7271, 1.9592,

2.4707;与排在最后一位的安顺市(92.695)差距也只有3.9724。

(4) 贵州少数民族地区人才资源开发环境内部条件的差异较大。从综合得分与因子之间的关系来看,计算结果显示,无论是因素的单项评价得分值,还是所在各区的综合评价得分值,其数据的离散性较大。资源条件与市场条件、要素条件负相关,相关值分别达到了-0.812与-0.670(见表3-6)。而就各单项条件而言,以市场条件的差异最为明显,其评价得分值变化范围在20.210~13.618之间,其差异绝对值为6.592;其次是经济条件、社会服务条件、要素条件、区位条件,其评价得分值变化范围分别在15.8087~13.618,11.074~9.1515,17.6713~16.714和14.9216~14.3029之间,其差异绝对值分别为2.1915,1.9215,0.9581,0.6186;差异相对较小的是资源和基础设施条件,其评价得分值变化范围在19.749~19.7009之间,其差异绝对值为0.0471。

表3-6 各要素的相关矩阵 Correlation Matrix (a, b)^①

		区位条件	资源条件	经济条件	市场条件	要素条件	社会服务
Correlation	区位条件	1.000	-0.137	0.333	-0.242	0.567	0.274
	资源条件	-0.137	1.000	0.533	-0.810	-0.668	0.284
	经济条件	0.335	-0.533	1.000	0.302	0.324	-0.541
	市场条件	-0.242	-0.810	0.302	1.000	0.591	-0.345
	要素条件	0.567	-0.668	0.324	0.591	1.000	-0.125
	社会服务	0.274	0.284	-0.543	-0.345	-0.125	1.000

贵州少数民族地区人才资源开发环境评价是一项较为复杂的

^① a Determinant = .000 (行列式的值) b This matrix is not positive definite.

工作,不同的研究目的和不同的研究区域,考虑的主导影响因素各不相同;而且不同主体或同一主体在不同阶段考察的重点因素也有差别。本书从重点开发贵州少数民族各地区人才资源的角度出发,综合考虑了影响最大的6类因素及诸多因子与指标,初步揭示了贵州少数民族地区人才资源开发环境条件及其地域组合的差异,从而可以有目的地改善当地人才资源开发环境,以保证人才资源的持续、稳定和快速发展。

第三节 贵州少数民族地区人才资源开发的特点

一、开发效应特点

贵州少数民族地区人才资源开发是个复杂的综合系统,在整个开发的过程中产生了一系列的效应特点,主要表现为正效应和负效应两个方面的特点。

(一) 正效应特点

1. 人才资源总量稳步增长,整体素质明显提高,结构得到改善

2005年底贵州少数民族地区人才资源总量达到157万人,占人口总数的4.21%,每万人口中的人才资源数达到421人。党政人才资源、企业经营管理人才资源、专业技术人才资源、高层次人才资源、乡土人才资源和社工人才资源等六支队伍中大专以上学历比重由2005年的39%提高到2007年的57%;专业技术职称高、中、初级比由2005年的1:7:24调整为2007年的1:6:15;年龄结构中45岁以下的占78%以上。人才资源总量基本上

适应了贵州少数民族地区经济社会发展需要；人才资源队伍的梯度结构已经形成，整体素质不断提高；人才资源队伍的专业门类齐全，综合优势明显。到 2007 年末，贵州少数民族地区拥有已取得专业技术职务（职称）或已评聘在专业技术岗位上工作的各类专业技术人员 164 万人，加上行政机关、“三资”企业、私营企业以及社会闲散人员中具有中等以上学历的人数，全社会专业技术人员总量超过 175 万人。逐步形成了一支专业门类齐全、整体素质较高的人才资源队伍。^①

2. 干部人事制度改革取得明显进展

在进一步完善民主、扩大竞争、推进交流、促进能上能下、规范干部选拔任用和管理监督等方面取得了一定成效。逐步完善公务员制度，积极推进企业和事业单位人事制度改革，科学的人才资源分类管理体制初步形成。

3. 人才资源培养开发形成新局面

教育作为人才资源开发的基础得到全面发展，“两基”^② 人口覆盖率达到 93.88%；实施国家和贵州少数民族地区的高层次人才资源培养选拔工程和计划，高层次人才资源队伍建设不断加强，“十五”期间贵州少数民族地区评聘副高级以上专业技术职务任职资格 12 600 名，培养和引进博士 450 名，建立博士后工作站 8 个、项目博士后 3 个；以能力建设为核心，重点加强党政人才资源、企业经营管理人才资源和专业技术人才资源的教育培训 and 实践锻炼，贵州少数民族地区各级各单位组织专业和知识更新培训 94 万多次，组织农民实用技术和职业培训 4 100 多万人次，技能人才资源和乡土人才资源开发取得长足进步，人才资源

① 数据来源：贵州省人事厅人才统计资料〔Z〕. 2005—2007.

② 《国务院关于进一步加强农村教育工作的决定》（国发〔2003〕19号）中规定：“两基”是基本普及九年义务教育和基本扫除青壮年文盲的简称。

能力素质进一步提高。^①

4. 市场机制在人才资源配置中的作用明显增强

到2005年底已建立人才资源市场及各类中介服务机构111家,初步形成以省、地、县属人才资源市场为主渠道、其他人才资源中介服务机构为补充的人才资源市场体系。^②

5. 人才资源管理逐步向信息化、规范化方向发展

基本建立人才资源和工资管理系统。围绕干部任用、公务员管理、人才资源评价激励、人才资源市场管理、人事争议仲裁等方面出台了一系列政策法规,初步形成贵州少数民族地区人才资源管理的政策法规体系。

贵州少数民族地区人才资源开发在显示出正面特点的同时,也突显出它的负面特点。

(二) 负效应特点

1. 重外来人才资源,轻本地人才资源

贵州少数民族地区一些地方对外来人才资源比较重视,甚至不惜重金聘请。但对本地人才资源往往不予重视,不注意改善他们的工作生活条件和发挥他们的聪明才智,造成本地人才资源外流,加剧了人才资源不足的矛盾。如黔东南2005年流失人才资源200人,其中具有大专以上学历的本地人才资源占56%。现在全州各类专业技术人员仅占全州总人口的0.9%。黔西南州各类专业技术人员仅占全州总人口的0.82%。^③

2. 重引进,轻培养

贵州少数民族地区在人才资源开发上存在着短期行为,重视

① 数据来源:贵州省人事厅人才统计资料[Z]. 2005—2007.

② 数据来源:贵州统计年鉴[M]. 北京:中国统计出版社,2008.

③ 数据来源:黔西南州、黔东南州地方人事局人才统计资料[Z]. 2006.

在对少数急缺人才资源的引进,忽视对后备人才资源的培养,特别是缺乏立足本地的“永久牌”人才资源成长的途径,继续工程教育至今仍是一条短腿,造成本地人才资源的断层。

3. 重资历,轻能力

贵州少数民族地区一些地方用人看重资历,唯资历论,一些有真才实学的人才资源或因学历、或因职称、或因民族等因素而不受欢迎。本地的土专家、乡秀才、能工巧匠被排在人才资源之外,得不到合理使用。

4. 重投资,轻效益

贵州少数民族地区财政困难,对教育的投资金额虽然比不上经济发达地区,但全民办教育的热情并不逊色。一些地方赤字财政保教育,群众节衣缩食办教育,党政干部带头捐资助教育。据不完全统计,黔西南州1996年发动各界人士为教育捐资高达856万元,其精神确实感人。但是对投入的效益却不够注重,存在教育结构不合理,片面追求升学率的现象,使大批未能升学的中学毕业生回乡后难以发挥应有的作用,甚至带来一些社会问题。据统计,黔东南、黔西南两州教育结构失调,自然科学、经济人才资源奇缺,仅占专门人才资源总数28%左右。^①

5. 重经济市场,轻人才资源市场

作为由传统计划经济模式跨向市场经济新体系的人才资源市场,在贵州少数民族地区一哄而起兴办各种生产资料、生产要素市场的情况下,并没有被放到一个足够重要的位置。人才资源市场体系尚未发育,市场服务延伸不力。从黔东南、黔西南两州来看,除州所在地开办了人才资源市场外,县、市一级大多没有开办人才资源市场。同时,在已开放的人才资源市场之间,也缺少

^① 数据来源:黔东南州、黔东南州地方人事局人才统计资料[Z],2000.

必要的联系沟通。在市场服务方面,由于缺少基层人力资源市场的配合,往往出现上下矛盾,违背市场原则的现象。

二、民族效应特点

贵州少数民族地区在历史上是一个自然条件恶劣、生产力水平低下、相对封闭和贫穷落后的一元社会经济运行系统。随着以现代工业为代表的各种先进的社会因素的投入,低效益均衡的一元结构为非均衡的二元结构所取代,目前在封闭的二元结构之中引入了市场经济,为贵州少数民族地区的发展带来了希望。但也衍生出先进与落后并存的矛盾,所以作为重要生产要素之一的人才资源,在给贵州少数民族地区带来发展的同时,也遇到了传统力量的抗衡,出现了一系列的民族问题,比较集中地表现在贵州少数民族和少数民族地区迫切要求加快社会、经济、生态文明的发展方面。而社会、经济、生态文明的发展起决定因素的是人。因此,贵州少数民族地区的人才资源开发是当前研究和解决本地区民族问题首先需要关注的焦点。但在人才资源的开发中却出现了与民族问题密切相关的民族效应,它主要包括:贫血效应、衰退效应、扭曲效应、政策效应和陷阱效应。

(一) 贫血效应

贵州少数民族地区一般是自然资源富集区。但是由于资金和人才资源的严重缺乏,资源得不到合理开发,难以实现多次增值。有的地方虽然办起了资源加工企业,但还停留在粗加工和初加工水平上,形不成效益优势。财政越来越困难,导致教育、科研滞后,人才资源素质越来越低。如黔南州2007年地方财政收入132 133万元,但财政支出达570 829万元。2007年全州教育经费支出152 510万元,其中人头费占教育经费支出的90%以上。

由于居住分散、交通不便,少数民族地区家庭供一名小学毕业生的费用相当于非少数民族地区供1名大学生的费用,适龄儿童入学率呈下降趋势。再看科研,黔南全州每年只有206万元的科研经费,不但无法添置某些价格昂贵的科研设备,就连许多生产急需的成熟推广项目也无法实施。黔南州2007年财政总收入132 133万元,财政自给率为23.15%,2007年发生赤字438 696万元,10县2市中有10个县靠上级财政补贴。特别是一些特困县,年年吃补助,要贷款。生产方式依然如故,生活方式却不甘落后,甚至滋生出一种靠补助、借贷款来请客吃喝,建屋比阔的奇异现象。^①

(二) 衰退效应

贵州少数民族地区的很多人才资源,是国家指令性分配来的。他们大多基础好,素质高。但由于所处环境的制约,知识长期得不到更新和提高,不但不能带动当地人员文化知识的提高,反而由于特定的环境开始蜕化。这种“橘逾淮则枳”的现象造成少数民族地区人员素质低的恶性循环。如黔南州高中教师的合格率仅为30%,比整个贵州少数民族地区低16个百分点。每年千余人参加高考,平均录取的大专新生还占不到30%,重点院校录取的人数更少。而且录取的人中大多是民族院校、师范院校和定向委培生。黔南州成人文盲率达30%,比整个贵州少数民族地区高10个百分点。贵州少数民族地区劳动力比较富余,但由于整体素质低,形不成人才资源优势,反而成了沉重的人口负担。随着东西部差距的拉大,贵州少数民族地区的劳动力由里向外、由西向东流动,形成一股“民工潮”,如贵州少数民族地区每年有

^① 数据来源:贵州统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2008.

20 万人的劳务大军。这些大军从经济学的角度看,可以使贵州少数民族地区利用沿海发达地区创造的大量就业机会,增加该区的资金原始积累,提高该区的劳动者素质。但从社会学的角度来看,社会流动往往因要争取和选择机会而起,又因机会的稀少或不均等而加剧。社会长期没有这种大规模流动的准备,管理跟不上流动,从而难免出现秩序混乱和经济损失,带来一系列社会问题。^①

(三) 扭曲效应

贵州少数民族地区的人才资源开发需要有力的政策调节和干预。国家制定的一系列人才资源政策,由于贵州少数民族地区地处偏僻,交通、通信落后,政策和信息的投入和作用过程都大大拉长。很好的政策,层层下传,层层扭曲,最后到了基层执行者那里,往往有一半不清楚,清楚的又有一半不会用,会用的还有一半不兑现。甚至某项政策在其他地区推行已近尾声,但在贵州少数民族地区却“小荷才露尖尖角”,政策推行效益大幅度降低。

这种扭曲作用一是来自人口文化素质低。第五次全国人口普查统计显示,在 6 岁以上人口中,大学程度占人口的比重,黔西南州为 0.2%,黔东南州为 0.04%,分别比整个贵州少数民族地区 0.49% 的平均数低 0.2 和 0.45 个百分点,居 9 个地区(州、市)的倒数第二和第一;高中程度占人口的比重,黔西南州为 3.7%,黔东南州为 4.7%,比整个贵州少数民族地区 7.2% 的平均数低 3.32 和 2.32 个百分点,居倒数第二和第三;贵州少数民族地区少数民族人口中小学及小学以上文化程度的占人口的 26.23%,比全国 46.74% 的平均数低 20.51 个百分点;文盲人口

^① 数据来源:黔西南州、黔东南州地方人事局人才统计资料[Z].2008.

67 848 人, 占总人口的 21.42%, 其中苗族文盲率 27.82%, 布依族 23.15%, 彝族 25.33%, 仡佬族 21.51%, 还有朝鲜族、瑶族、哈尼族、羌族、布朗族、撒拉族、鄂温克族、独龙族、门巴族、基诺族、未识别的民族, 如登人、夏尔巴人、穿青人等均大大高出整个贵州少数民族地区 21.42% 的平均水平。2005 年黔西南州光是青壮年中的文盲就达 27 万多人, 文盲率高达 34.42%, 高出整个贵州少数民族地区平均水平 13 个百分点; 黔东南州的文盲人口占总人口的 29.51%; 高出整个贵州少数民族地区平均水平 8 个百分点。从教师队伍的状况看, 2005 年黔西南州教师学历未达标的, 高中教师占 56.25%, 初中教师占 45.14%, 小学教师占 13.23%, 另外还有 2 000 多名民办教师, 占教师总数的 18%; 黔东南州高中教师的合格率仅 26.2%。显然, 文盲率很高的社会人口基础和合格率较低的教师队伍, 要培养出大批合格的人才资源是有很困难的。甚至在这种环境的扭曲下, 已有人才资源也受影响而出现严重的蜕化现象。黔西南州每年考上大专以上的学生只有 400 多人; 黔东南州每年考上大专以上的学生只有 200 多人。^①

二是来自对知识的认识和人才资源使用上的扭曲。知识是人们对客观事物的认识, 也是人们改造客观世界的能力。知识越多, 改造客观世界的能力就越强。掌握专门知识的人被称为专家或专业人才资源。掌握的知识越多, 掌握知识的人越多, 改造客观世界的能力就越强, 人类社会的进步就越快。因此, 全社会都应尊重知识, 尊重知识分子。但是, 曾经一个时期, 在“左”的错误思想的指导下, 不尊重知识、不尊重知识分子的现象时有发

^① 数据来源: 黔西南州、黔东南州等地方人事局人才统计资料 [Z]. 2008; 贵州统计年鉴 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2008.

生,甚至出现了“知识越多越反动”的观点,使人才资源的成长走了很长一段弯路,使知识分子受到很大伤害。进入新的历史时期后,党和国家重申正确对待知识和知识分子的方针政策,要求全社会“尊重知识,尊重人才”,知识和人才资源又受到全社会的重视。然而从整个社会观察,对知识和知识分子的认识和使用远未到位,还存在着很大的误区。这反映的虽不是当前的主流问题,但却从不同侧面折射出了人们在知识和人才问题上的不正确看法和做法,对“尊重知识,尊重人才”,让人才脱颖而出、健康成长的环境起着毒化作用。造成贵州民族地区人才资源外流的因素之一就是知识分子、专业人员重视不够,使用不当,使一些人的积极性受到挫伤。

(四) 政策效应

过去,为了帮助贵州少数民族地区加快发展,党和国家给贵州少数民族地区选派了大批包括各类专业技术人才资源在内的干部,并制定了许多优惠政策和措施。这方面的内容集中起来,主要包括在贵州少数民族地区工作的干部和专业科技人员在工资浮动、地区补贴、家属子女“农转非”、离退休后的安置补助等方面可以优惠、优先。这些政策为稳定现有人才资源,吸引更多人才资源到贵州少数民族地区工作发挥了很大作用,深受当地干部群众和专业人才资源的欢迎。但是,近年来,随着改革开放的不断深入,随着人才资源录用、工资制度的调整改革,民族地区和非民族地区在吸引人才资源方面的优惠政策已经没有什么区别,甚至一些经济特区和较发达地区制定的政策比民族地区还要优惠很多,相比之下,民族地区的优惠政策已无优惠可言,失去了吸引力,政策效应逐渐衰退。由于受经济实力的制约,民族地区又无力出台更优惠的政策。在这种情况下,民族地区不但吸引不来

急需的建设人才资源，相反出现了人才资源外流的局面，群众把这种情况称为“孔雀东南飞，麻雀也东南飞”，“落后地区支援发达地区”。黔东南州从20世纪80年代以来，共调出各类干部和专业技术人员1300多人，其中专业技术人员达276人，内有高级职称的14人，中级职称的260人；黔西南州每年约有20多名专业人才资源外流，这种现象还日趋严重。政策的适宜性问题，既存在较大的不足，同时又最具潜力挖掘。从政策的制定到执行，再到信息的反馈，有很长的路要走。最关键的一点是：什么样的政策才是最适宜的。只有先解决了这一核心问题，才有可能真正做到政府是一个服务的政府，而不是一个管制的政府。^①

（五）陷阱效应

现代化建设需要掌握现代科技知识的人才资源来设计、驾驭、推动，现代化建设的伟大事业则为科技人才资源发挥才能、创造奇迹、做出成就，提供了极好的机会，这是一种互相推动、互为补充的关系。考察经济较发达地区的经验，其中之一是那里集中了大批学有专长的人才资源，同时有突出成就的人才资源，大都是在经济发达、信息灵通的条件下取得的。但是，在贵州少数民族地区，由于经济落后、自然条件严酷，在专业人才资源方面，培养不出自己的，吸引不来外地的，挽留不住原有的。这样就形成了想加快发展，却没有足够的人才资源，想吸引人才资源又受到经济条件限制而无法满足其要求的矛盾困境，形成了低水平增长的陷阱效应。

^① 数据来源：黔东南州地方人事局人才统计资料[Z].2008.

第四章 贵州少数民族地区人才资源 开发的问题及其原因分析

第一节 贵州少数民族地区人才资源 开发存在的问题

贵州少数民族地区经济发展水平较低,人才资源开发水平总体还比较落后,与周边发达地区特别是与东部沿海发达地区相比还有较大差距,主要表现在:

一、人才资源总量不足

(一) 人才资源总量不足,人才资源密度相对偏低

到2007年底,贵州少数民族地区专业人才资源总量达到175万人。2005年到2007年的3年间,人才资源年均增幅5.85%,仍然低于全国人才资源“十一五”期末要求达到的6.3%的增长速度,滞后于贵州少数民族地区国民经济发展速度(1995—2005年年均增幅为10.1%，“九五”时期年均增幅为9.8%，“十五”时期年均增幅为10.4%)。据资料统计,全国每万人中拥有人才

资源 369 人,而贵州少数民族地区为 214 人,仅为全国平均数的 57.99%。^①

从人才资源总数占人口总数的比例看,贵州少数民族地区人才资源密度低于整个西部平均水平。以 2005 年为例,贵州少数民族地区每万人中拥有人才资源 226 人,比 2000 年和 2003 年分别少 33 人和 32 人,低于 1995 年底全国每万人拥有人才资源 269 人、东部地区 464 人、中部地区 334 人、西部地区 288 人的水平,^②与同年(2005 年)西部地区的平均水平相比,每万人中少 194 人。^③

由此可见,当前,人才资源总量不足、人才资源密度相对偏低仍然是贵州少数民族地区人才资源开发中面临的突出问题,现有的人才资源已经不能适应贵州少数民族地区经济社会发展的需要。

(二) 高层次人才资源匮乏,不适应贵州少数民族地区建设的需要

据《中经网统计数据库》及 2008 年贵州省统计年鉴的相关资料计算显示,目前高级人才资源占人口的比例,美国为 1.58%,日本为 6.06%,新加坡为 1.66%,韩国为 2.34%,而贵州少数民族地区仅为 0.58%。这种差距从某种意义上说明,贵州少数民族地区高级人才资源队伍已经不能满足该地区建设的需

① 数据来源:贵州省人事人才“十五”计划;2015 年发展规划;廖友农.贵州人才资源开发的理论与实践[R].2004-9-20.

② 数据来源:王礼全,主编.贵州人才资源问题研究报告[M].贵阳:贵州人民出版社,2005:25.

③ 数据来源:中央教育科学研究所孙诚副研究员承担的全国教育科学“十五”规划教育部重点课题,2005.

要。例如：贵州少数民族地区的一家计算机公司，现有员工3492人，其中具有硕士学位者不到1%、本科生占30%、专科生占30%、中专生和高中生占40%。随着西部大开发战略的实施，贵州少数民族地区人才资源缺乏的矛盾必将更加突出，数量上的不足，导致其难以形成一支具有一定规模的覆盖各学科领域的科技人才队伍。高等院校及科研院所中高层次创新人才资源严重匮乏，必将进一步影响人才资源培养的质量及科学研究的水平，从而严重影响贵州少数民族地区科技教育事业的发展、创新体系的建立以及科技成果向现实生产力的转化，难以为西部大开发提供有效的人才资源及科技支撑。

二、人才资源整体素质偏低

2008年贵州少数民族地区人口平均受教育年限只有7.03年^①，文盲和半文盲占15%，在农村则高达40%，工人中50%以上的人员文化水平还未达到初中毕业。具有大学文化程度者仅占贵州少数民族地区总人口的0.09%，而同期全国为1.1%，美国为32.2%、日本为14.3%、前苏联为10.5%、印度为2.5%。^②

此外，人才资源素质的高低还可以用直接从事科研活动的人员在社会劳动力总数中的比率来说明。2005年，贵州少数民族地区从事科技活动的人员7万人，占社会劳动力的0.19%，其中直接从事科学研究与开发的科技人员仅有6209人，占社会劳动力

① 数据来源：贵州人口文化素质继续提高[R]．贵州省统计局网站，<http://www.gz.state.gov.cn/index.shtml> 2009-05-11.

② 数据来源：根据贵州统计年鉴[M]．北京：中国统计出版社，2008；中经网数据中心整理计算所得。

的 0.05%，是同期全国水平的 1/12，美国水平的 1/16。^①

三、人才资源结构性矛盾突出

(一) 人才资源产业分布和宏观构成不合理

2006 年贵州少数民族地区人才资源总数为 166 万人。其中，第一产业人才资源数为 0.63 万人，占人才资源总数的 0.38%；第二产业人才资源数为 80.86 万人，占人才资源总数的 48.71%；第三产业人才资源数为 84.51 万人，占人才资源总数的 50.91%。与 2005 年相比，虽然第一、二、三产业的人才资源数分别净增 0.08、1.68、7.33 万人，分别增长了 8.57%、2.00%、9.50%，但是人才资源的产业结构分布基本上没有变化。虽然三产结构在“九五”和“十五”两个时期调整较大（贵州少数民族地区国民生产总值的比重在“八五”期末为 45.7:32.1:22.2，在“九五”期末为 34.4:40.2:25.4，在“十五”期末为 25.4:43.8:27.7，第一产业比重下降幅度较大，第二产业增长幅度较大，第三产业增幅相对平稳），但是，由于贵州少数民族地区产业大多数还是劳动密集型产业，第一产业、第二产业对人才资源特别是高层次人才的需求小。从总体上看，专业人才资源仍然集中于第三产业。在科技人才资源队伍中，教学人员占科技人才资源总量的 67.2%，卫生技术人员占 14.9%，工程技术人员占 6.29%，农业技术人才资源占 6.27%，其他行业技术人员占 5.34%。^②

人才资源产业分布的不合理使得其宏观构成不尽完善。人才资源的宏观构成是指各类人才资源在整体结构中的类型成分、层

① 数据来源：根据贵州统计年鉴 [M]．北京：中国统计出版社，2008 年中经网数据中心整理计算所得。

② 数据来源：贵州科学技术“十五”发展规划纲要 [R]．2007：12。

次比例、相互匹配等,根据结构决定功能的原理,审视评价人才资源的宏观结构十分重要。人才资源的类别成分,可以按经济社会活动领域来划分。贵州少数民族地区专业技术人才资源分布行业的百分比构成如表4-1。

表4-1 贵州少数民族地区专业技术人员的行业分布

序号	分 项	行 业	比例 (%)
1	物质生产部门	农、林、牧、副、渔、水利	8.1
2		工 业	13.7
3		商业物资	5.1
4		建 筑	3.5
5		交通、运输、电信	3.9
6		地质普查勘探	1.4
7	非物质生产部门	教 育	32.9
8		文化、艺术、广播、电视	
9		医疗卫生	8.6
10		体育社会福利	
11		科学研究	2.2
12		综合技术服务	
13		党政群	16.7
14		房地产公共事业	1.0
15		金 融	2.5
16		其 他	0.315

数据来源:贵州人才发展1996—2010年规划[Z].2007:12.

注:该表的行业比例可能因统计口径的差异而与本书的某些数据不符,但该数据仅限此用,不影响本书其他数据的准确性及其相关分析。

从表中可见贵州少数民族地区专业技术人才资源主要集中在非物质生产部门,比重为64.4%,而物质生产部门仅占35.6%,差别较大。从行业看,人才资源主要集中在教育、党政群等部门,而科研、金融、地质普查勘探等部门,以及对贵州少数民族地区经济持续发展具有特殊意义的农、林、牧、副、渔、水利和

工业经济等部门人才资源相对偏少。

人才资源宏观结构的不合理,不适应贵州少数民族地区“三、二、一”产业结构发展的需要。据统计,2007年,贵州少数民族地区专业技术人员主要集中在工程技术、教学、经济和卫生这四个部门,占专业技术人员总数的80%以上,而商贸人才资源占5.6%,交通运输、邮电通信业人才资源占4.3%,金融保险业人才资源占3.1%,房地产管理、公共服务业人才资源占2.0%^①。

人才资源结构不合理还突出表现在贵州少数民族地区人才资源老龄化现象严重。如贵州少数民族地区党政人才资源年龄偏大,35岁及以下党政人才资源从2001年的72 209人,下降到2005年的55 853人,年平均下降率为4.53%。贵州少数民族地区人才资源结构性矛盾严重地制约了其经济社会的发展。^②

人才资源相互匹配是指人才资源类别不同,但在国民经济发展及社会活动中需要相互配合、相互协调、相互促进,否则将给社会发展带来不利影响。从近期人才资源匹配看,贵州少数民族地区科研人才资源、高学历高素质人才资源、高层次学科带头人和高级复合型人才资源缺乏,教学、财会人才资源相对过剩。从远期人才资源匹配来看,由于人才资源培养具有周期长的特点,发达国家往往根据科学技术与经济社会发展的客观规律,认真把握未来10年、20年的人才资源需求和相互间的匹配,做到运筹在先,这一点十分值得学习。

(二) 人才资源学历结构仍然不合理

2005年贵州少数民族地区人才资源密度为每万人中拥有人才

^① 数据来源:贵州科学技术“十五”发展规划纲要[R].2007:12.

^② 数据来源:贵州省人事厅人才统计资料[Z].2002—2007.

资源 421 人,每万劳动者中的人才资源数为 484 人,每 10 万人口中具有大专以上学历的人才资源数为 1186 人。“十一五”期间贵州人才资源年龄结构和学历结构有了明显改善。但是,学历提升的人才资源主要集中于文教卫和党政群系统。这主要源于贵州少数民族地区本专科教育的快速发展改善了人才资源的学历结构,特别是“十一五”时期贵州少数民族地区民族师范学院的升格、贵州少数民族地区民族职业技术学院的组建、贵州少数民族地区民族医学高等专科学校的扩大,使得贵州少数民族地区高等教育的规模和质量得到了不同程度的提高,为贵州少数民族地区人才资源培养构建了良好的平台。此外,硕士以上高学历党政人才资源从 2001 年的 483 人上升到 2005 年的 1410 人,年平均增长率为 38.39%;事业单位硕士以上高学历管理人才资源和专业技术人才资源从 2001 年的 1429 人上升到 2005 年的 4057 人,年平均增长率为 36.78%。2006 年贵州少数民族地区人才资源密度上升到 442 人,到 2007 年底达到了 466 人。但是,人才资源主要分布在贵州少数民族地区几所高校、党政机关、医疗卫生系统、大型企业等。^①

(三) 人才资源职称结构不尽合理

2006 年贵州少数民族地区具有高级职称的共 23 390 人,占人才资源总量的 1.41%,具有博士学位的共 666 人,具有硕士学位的共 3 528 人,享受国务院特殊津贴的专家共 1 025 人,享受省政府特殊津贴的专家共 709 人,高层次人才资源队伍不断壮大,在贵州少数民族地区经济社会发展中发挥着重要作用。虽然人才资源总量达到预期目标,高、中、初级职称的能级比结构有所优

^① 数据来源:根据贵州省人事厅人才统计资料[Z].2005-2008.

化,但仍低于全国的能级比结构。根据国家民委对贵州少数民族地区民族人才资源的调查显示,贵州少数民族地区具有专业技术职称的人才资源主要分布在文教卫系统和社会公共事业,大概占专业技术人才资源总数的74%。具有高、中、初级职称的人才资源在州、县、乡三级行政区划上的分布也极不平衡,高、中级专业技术职称人才资源主要分布在省属单位和县属单位,乡镇具有中级及以上职称的人才资源则严重缺乏,仅占7%。此外,贵州少数民族地区高级职称人才资源的老龄化现象突出,正高职称人员的平均年龄在55岁左右。党政人才资源、企业经营管理人才资源和专业技术人才资源结构比不仅不合理,而且生产行政管理人才资源总量偏少,特别是农村实用人才资源(包括乡土人才资源、种植养殖大户等)、生产经营管理人才资源、能源化工人才资源、技术人才资源、旅游管理人才资源等较为稀缺。^①

(四) 人才资源流失严重,结构性矛盾突出

一方面,贵州少数民族地区人才资源总量不足,特别是高层次人才资源匮乏;另一方面,又存在着严重的人才资源流失现象,特别是中青年骨干人才资源的流失。据估算,20世纪80年代以来,贵州少数民族地区人才资源流出量为流入量的2倍以上,有的地区甚至达6倍左右。近几年西部地区流往沿海及内地的科技人员超过3.5万人,且多为中高级专业人员。贵州少数民族地区一科研单位2000—2007年间调出或辞职外流的科技人员超过了100人,占该单位人员的1/7。贵州少数民族地区流失的人才资源多为年富力强的中青年骨干,其中还有一些是近年来重点

^① 数据来源:根据贵州省人事厅人才统计资料[Z].2005—2008.

选拔培养、寄予厚望的中青年学科学术带头人。^①

同时,贵州少数民族地区人才资源结构及分布也存在不少问题。例如,人才资源分布的地区和产业分布不均,学科专业、学历、年龄结构不合理等结构性矛盾普遍存在。部分中青年高层次人才资源的流失使原有的结构性矛盾更为突出。除学历层次偏低外,另一突出矛盾是高级专业技术人员老龄化。2007年在贵州少数民族地区1.3万高级专业技术人员中,35岁以下的仅占2.5%,而55岁以上的却高达35%,其中正高级职称的77.5%已超过55岁。断层现象十分明显,许多重要的学科领域缺乏合理的年龄梯次结构,短时间难以实现新老学科带头人的正常交替。从行业看,高层次人才资源多集中于高校及科研院所,而应作为科技创新主体的厂矿企业,却是人才资源奇缺,企业科技创新步履艰难,竞争乏力。从地区分布看,越往基层,特别是广大农村,高级专业技术人员越少,难以从整体上形成科技的联动效应,农业科技革命后劲不足,产业结构调整乏力,乡企发展减速,农民增收困难。^②

四、人才资源使用效率低

(一) 贵州少数民族地区经济快速发展与人才资源增长滞后的矛盾、人才资源短缺与人才资源浪费的矛盾比较突出

随着经济的快速发展,各行各业对人才资源需求进一步增

① 数据来源:贵州省人事厅人才统计资料[Z].2000-2007.

② 数据来源:贵州省人事厅人才统计资料[Z].2008.贵州统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2008 整理计算而得.

强,人才资源增长的相对滞后成为制约经济可持续发展的突出现象。在产业调整、国企改革过程中,受外部人才资源价格因素吸引和本地人才资源整合能力不强的影响,人才资源短缺与人才资源浪费的矛盾表现明显,人才资源流失和闲置现象比较严重。在市场经济发展中,贵州少数民族地区人才资源流失呈现出新趋势:企业人才资源流失较大,主要向政府机关和事业单位流动;人才资源跨地区流动较大,主要向沿海地区流动;中高级职称人才资源流动较大,主要向工作条件好、工资待遇高的城市流动。

(二) 人才资源缺乏与闲置并存

因科研经费投入严重不足,科学研究的基本工作条件远不适应科技迅猛发展的需要,甚至从事较低水平的研究也常感困难。贵州少数民族地区科技人员普遍感到科研任务不饱和。加上缺乏有效的激励机制及人文环境,人才资源普遍缺乏的西部又同时存在严重的人才资源闲置与浪费。一份调查显示,目前贵州少数民族地区科研开发机构中约30%~40%的人才资源处于闲置状态,由于科研经费问题,很难进行较高水平的研究。不少专业技术人员反映缺乏进修提高及在国内外进行学术交流的机会。人才资源的缺乏与闲置浪费并存,给贵州少数民族地区科技教育的发展、经济社会的振兴造成更大困难。

人力资源使用效率不高是长期困扰贵州少数民族地区社会进步,经济繁荣,民族团结的一个重要问题,按当年比率和就业人数计算,2005年日本人力资源效益为67784元人民币/人/年,同年美国为107525元人民币/人/年,贵州少数民族地区为9571.56元人民币/人/年,(按当年GDP计算)。也就是说,贵州少数民

族地区人力资源利用效率不足日本的 14%，美国的 9%。^①

五、人才资源培养能力弱

面对人才资源流失及现有人才资源的不稳定状态，贵州少数民族地区加大了人才资源开发力度，采取多种措施培养、稳定、引进人才资源。但培养难，稳定难，引进就更难。有些地区出台的引进人才资源条件在当地看来十分“优惠”，已使本地人才资源羡慕，甚至在一定程度上造成了心理上的不平衡，但对东部及海外人才资源的吸引力却并不理想。有时还出现“引来一个女婿，气走几个儿子”，甚至“女婿未上门，儿子已离去”的尴尬局面。加快发展贵州少数民族地区教育事业，无疑是满足贵州少数民族地区人才资源需要的主渠道，但教育滞后，又制约了人才资源培养的数量和质量。

2007 年，全国已基本实现“两基”，“普九”人口覆盖率达到 88%，而贵州少数民族地区与之相比却相差甚远。2007 年，贵州少数民族地区只是基本实现了“普六”，整个贵州少数民族地区 87 个县（市、区）仅有 32 个实现“普九”，人口覆盖率为 31%，与全国平均水平相差 5.7%，与东部地区差距更大。初中阶段入学率仅为 73.65%。贵州少数民族地区薄弱的基础教育，很难支撑高水平的高等教育。全国的 1 000 余所高等学校，特别是重点大学多集中于东部及中部发达地区，国家重点实验室，博士硕士学位授权点，两院院士的分布也是如此。高等教育是教育事业的龙头，直接为经济建设和社会发展培养输送高层次专业技术人才资源。而贵州少数民族地区高等教育处于相对劣势。2005

① 数据来源：根据贵州统计年鉴〔M〕，北京：中国统计出版社，2006 中经网数据中心整理计算所得。

年,全国高等教育的人学率已达11%,2007年达15%,实现了高等教育的“大众化”。相比之下,贵州少数民族地区差距很大。虽经大幅度扩招,入学率还不足6%,2005年也仅是计划达8%,即5年后与现在的全国平均水平相比都还差3个百分点。今天的教育是明天的科技,而今天的科技是明天的经济。贵州少数民族地区教育滞后状况已成为制约劳动力科技文化素质提高和各级各类人才资源特别是高层次创新人才资源成长的重大因素,也是制约西部大开发进程的瓶颈。^①

六、人才资源管理体制滞后

长期以来,中国实行的是统包统配为主要特征的人事管理体制。国家干部常常是一次分配定终身,一把椅子坐到底,地区、部门之间层层封锁,造成人才资源不能合理流动,人才资源难于实现合理配置,使一些地方或部门不同程度地存在人才资源学非所用,用非所长,大材小用,小材大用等不合理现象,致使人才资源和用人单位失去活力,贵州少数民族地区更是如此。

人才资源管理机制不适应建立社会主义市场经济运行机制的需要。

首先,从高教体制来讲,贵州少数民族地区高校的专业结构与贵州少数民族地区经济社会发展需要不相适应。据调查显示,有46%的人认为所学专业与目前经济技术实际有偏离,25%的人认为所学专业陈旧,23%的人认为所学专业知识扎实、实用。^②

① 数据来源:贵州省人事厅人才统计资料[Z].2005—2008;贵州统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2008整理计算所得。

② 数据来源:本书问卷调查资源整理计算所得。

其次,从人事体制来讲,贵州少数民族地区人才资源流动的市场还没有充分建立起来,人才资源流动还不能适应经济发展的需要。突出反映在人才资源市场的两个主体还没有真正到位,即企事业单位没有真正的择人权,人才资源个体没有真正的择业权。由于主体未到位,人才资源的计划配置模式很难突出。据调查分析,在贵州少数民族地区高校毕业的(2005—2007年)专业技术人员职业选择中,有45.14%的人由计划配置,43.57%的人自我推荐,8.46%的人由市场选择^①。这说明人才资源的市场配置机制还没有真正建立。

作为西部重要组成部分的贵州少数民族地区,能够牢牢抓住西部大开发的历史机遇,充分发挥后发优势,从根本上说,取决于能否做好人才资源开发这一大文章。贵州少数民族地区经过60年的建设,各类人才资源无论是数量上还是从质量上都有了历史性的巨大飞跃,这是应当肯定的事实,但在人才资源开发和利用上的问题还相当突出。

以上六个方面的问题表现出贵州少数民族地区在人才资源的开发与利用上还有许多工作要做,如果不尽快解决这些问题,即使西部大开发的良好机遇降临到了贵州少数民族地区,也会因为缺乏足够的人才资源而难以把握住这千载难逢的良机。

^① 数据来源:本书问卷调查资源整理计算所得。

第二节 贵州少数民族地区人才资源开发问题的主观原因分析（问卷调查）

现代教育学、心理学的视角表明，人才资源的自然化因素主要包括：人才资源的观察力、记忆力、注意力、想象力、思维力、创造力等。而人才资源的社会化因素主要包括：人才资源的自我意识、适应社会、情绪的控制、意志、自我激励、人际关系等方面的能力。本书把自然化因素比作种子，把社会化因素比作土壤，优良的种子只有播在肥沃的土壤里才能茁壮成长。自然化因素在人才资源成长过程中起着直接作用，而良好的社会化因素在这一过程中则起着调节、补偿、催化、促进的作用。本书试图通过这两个方面的一系列问卷调查，来较为深入地探讨影响贵州少数民族地区人才资源开发问题的主观方面的原因。

一、社会化因素

研究表明，社会化因素是在掌握自然化因素的过程中形成的，已形成的社会化因素又制约自然化因素的发展，从而制约人才资源的成长，影响人才资源起飞和飞行的高度、速度等；不仅如此，社会化因素还直接关系到人才资源起飞的方向、动力和持久程度。据本书研究，直接关系到贵州少数民族地区人才资源成长的社会化因素，主要有以下几个方面：

（一）强烈的成就动机

心理学研究认为，成就动机是指一个人对自己认为重要或有

价值的工作，不但愿意做，且力求达到更高标准的内在心理过程。简而言之，成就动机即是对自己从事的工作力求获得成功并达到优异成绩的欲望。人才资源成长史研究表明，成就动机是人才资源成长的方向、精神支柱和内在动力。成就动机高的人，所具有的共同行为特征为：①对适度困难工作具有挑战欲，全力以赴力求成功；②精力充沛，探新求异，具有开拓精神；③面对挫折和困难表现出很大的韧性和毅力；④对于自己做出的决定勇于负责；⑤对错误的意见和做法能抵制；⑥选择有能力的人作为工作的伙伴，而不选择亲近的人。^①

由此，一个为成就欲望执著追求、艰苦奋斗的人，迟早会成长为人才资源。成就动机——执著追求——成功成才，往往呈现出连锁反应，从人才资源成长过程也充分说明这一点。在问及“您在工作时想取得成就的愿望如何”时，92%的人才资源认为自己的成就感“强烈”或“较强烈”（具体见表4-2）。可见，贵州少数民族地区人才资源的强烈的成就动机，一方面建立在正确的价值观——对本地社会需要的满足之上；另一方面，建立在对本地的朴素的情感基础之上。有了这样高尚而朴实的成就动机，人才资源就会立足本职岗位为追求优异成绩而执著地努力。这是贵州少数民族地区人才资源成长的最基本创造品格。

表4-2 贵州少数民族地区人才资源成就感统计表

	调查总数		强烈①		较强烈②		合计（①+②）	
	人	%	人	%	人	%	人	%
贵阳市	50	100	20	40	25	50	45	90
六盘水市	50	100	18	36	23	46	41	82

① 叶忠海，主持承担，“八五”国家社会科学基金项目、中国女领导人才资源成长和开发研究[M]，上海：上海科学技术文献出版社，2000。

续表

	调查总数		强烈①		较强烈②		合计 (①+②)	
	人	%	人	%	人	%	人	%
遵义市	50	100	15	30	28	56	43	86
安顺市	50	100	14	28	26	52	40	80
铜仁地区	50	100	15	30	27	54	43	84
黔西南苗族布依族自治州	50	100	13	26	27	54	40	80
毕节地区	50	100	18	36	24	48	42	84
黔东南苗族侗族自治州	50	100	12	24	29	58	41	82
黔南布依族苗族自治州	50	100	16	32	28	56	44	88
总 计	450	100	141	31.33	273	52.67	414	92

资料来源：本书问卷调查统计。

(二) 炽热的职业情感

上述的人才资源的高尚朴实的成就动机，反映在某一职业活动如党政领导管理领域内，必然表现为炽热的职业情感：一是“热爱感”；二是“归属感”。本书的调查也充分说明了这一点。当问及“您担任工作后，对本职工作态度如何？”时，86.44%的人才资源表示“热爱”和“较热爱”（具体见表4-3）；当问及“如果今后继续要您从事此项工作，您的态度如何？”时，60%的人才资源表示“立志于献身”和“愿意积极干”，还有28%的人才资源表示“服从组织分配”（具体见表4-4）。人才资源成长研究表明，一个人对从事的事业爱得越深，钻研就越勤奋，成功的可能性也就越大，并且在自己从事的创造领域内取得成功，反过来又进一步强化热爱的程度，甚至会达到“入迷”的境界。“热爱——钻研——成功——热爱”往往会形成良性循环，并达到螺旋式上升的目的。可见，这种掌握人的整个身心并决定其思想行为基本方向的、强烈的、稳固而又深刻的情感，使人的行为

有着巨大的推动力量,鼓舞人去实现伟大的目标,是人们创造成功的内在机理。一般人才资源成功是如此,贵州少数民族地区人才资源成功也不例外。

表 4-3 贵州少数民族地区人才资源职业情感统计表

	调查总数		热爱①		较热爱②		合计 (①+②)	
	人	%	人	%	人	%	人	%
贵阳市	50	100	25	50	20	40	45	90
六盘水市	50	100	26	52	18	36	44	88
遵义市	50	100	23	46	20	40	43	86
安顺市	50	100	21	42	20	40	41	82
铜仁地区	50	100	22	44	22	44	44	88
黔西南苗族布依族自治州	50	100	20	40	22	44	42	84
毕节地区	50	100	25	50	17	34	42	84
黔东南苗族侗族自治州	50	100	19	38	24	48	43	86
黔南布依族苗族自治州	50	100	23	46	22	44	45	90
总 计	450	100	204	45.33	185	41.11	389	86.44

资料来源:本书问卷调查统计。

表 4-4 贵州少数民族地区人才资源职业归属感统计表

	调查总数		立志献身 ①		愿意积极 干②		服从组织 分配③		合计 (①+ ②+③)	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
贵阳市	50	100	15	30	16	32	14	28	45	90
六盘水市	50	100	14	28	15	30	16	32	45	90
遵义市	50	100	13	26	14	28	17	34	44	88
安顺市	50	100	13	26	15	30	15	30	43	86
铜仁地区	50	100	16	32	15	30	14	28	45	90
黔西南苗族 布依族自治州	50	100	13	26	18	36	12	24	43	86
毕节地区	50	100	17	34	15	30	12	24	44	88

续表

	调查总数		立志献身 ①		愿意积极 干②		服从组织 分配③		合计 (①+ ②+③)	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
黔东南苗族 侗族自治州	50	100	14	28	16	32	12	24	42	84
黔南布依族 苗族自治州	50	100	16	32	15	30	14	28	45	90
总 计	450	100	131	29.11	139	30.89	126	28	396	88

资料来源：本书问卷调查统计。

(三) 自信而进取的心理品格

据本书研究，贵州少数民族地区大凡成功者就内在心理素质来讲，均有其特殊性。其特殊性之一就是显著的创造个性，没有创造个性的人在心理上会产生自卑感，缺乏自信力，随之在行动上会产生不求进取、满足现状和依赖别人的现象，因而要创造成功，首先要有自信心。特别对成长为人才资源的人更为需要。

贵州少数民族地区人才资源要培养自信心，势必要克服其对立面——自卑心理。存在自卑心理的人，处处自视不如人，妄自菲薄，丧失自信和自尊，从而不能自强进取，更谈不上创新。从这个意义上说，自卑心理是“创造的麻痹症”。不仅如此，自卑心理与依赖心理密切相关，依赖是自卑的表现，自卑是依赖的根据，两者是侵蚀人才资源素质的两个毒瘤。它们互相传染，恶性循环，极大地妨碍人才资源成长。贵州少数民族地区的人要成长为人才资源，必须要坚决克服之。

(四) 优良的职业态度和人格特征

态度，是指个人对他人、对事物的较持久的肯定或否定的内

在反应倾向。简言之，态度是个人在生活中形成的一种心理倾向性的定势。作为人才资源的职业态度，实际上就是人才资源对待工作的认知、情感及其在行为上的反应倾向的总和。

它一旦形成，直接影响着人才资源对待本职工作的荣辱感、责任感和事业心，从而直接关系到人才资源成长。人格，是指一个人的整个精神面貌，即具有一定倾向性的心理特征的总和。贵州少数民族地区人才资源要在一定领域内取得成功，一靠真理的力量，二靠人格的力量。人才资源的人格，直接关系到成功与否。通过调查，在同样的客观条件下，就职业态度和人格特征而言，贵州少数民族地区人才资源明显的强项有（据选择百分比的次序排列）：“细致性”；“坚韧性”；“正直公正”；“平易近人”；“人际关系协调”（见表4-5）。这些优良的职业态度和人格特征，显然有利于人才资源成长。这就是贵州少数民族地区人才资源成长的内在心理素质的优势。

表4-5 贵州少数民族地区人才资源明显的心理素质

	第一位	第二位	第三位	第四位	第五位
贵阳市	细致性	人际关系协调	平易近人	坚韧性	正直公正
六盘水市	坚韧性	细致性	人际关系协调	正直公正	平易近人
遵义市	正直公正	坚韧性	人际关系协调	细致性	平易近人
安顺市	细致性	坚韧性	正直公正	人际关系协调	平易近人
铜仁地区	坚韧性	正直公正	平易近人	细致性	人际关系协调
黔东南苗族布依族自治州	细致性	坚韧性	人际关系协调	平易近人	正直公正
毕节地区	坚韧性	细致性	平易近人	人际关系协调	正直公正
黔东南苗族侗族自治州	正直公正	坚韧性	细致性	平易近人	人际关系协调
黔南布依族苗族自治州	坚韧性	细致性	人际关系协调	正直公正	平易近人
总计（按总分排序）	坚韧性	细致性	正直公正	平易近人	人际关系协调

资料来源：本书问卷调查统计。

二、自然化因素

自然化因素是贵州少数民族地区人才资源成长的基本条件，是人才资源主体认识和改造客观环境的力量，是人才资源成功的智慧和本领。

（一）人才资源成长最需要的知识结构

具体来说，知识是人才资源成长的心理原料。无论才能的形成，见识的提高，还是品德的修养都离不开知识作为基础。非学无以广才，非学无以明识，非学无以立德。人才资源成长同样离不开知识。据本书研究表明，作为新时期贵州少数民族地区人才资源，其知识结构主要应由下列知识构成（这里按被调查者选择百分比的次序排列）：

现代管理学知识；社会主义市场经济知识；政策法规知识；有中国特色的社会主义理论；贵州少数民族地区区情；外语知识；哲学知识；计算机知识；人才资源学知识；国际惯例知识；少数民族理论等。

可见，新时期少数民族地区人才资源成长的知识结构，是一个蛛网式的三层次知识结构体系。其中，内核层由“有中国特色的社会主义理论”，“现代管理学知识”、“政策法规知识”等专业知识构成；中间层由“社会主义市场经济知识”、“人才资源学知识”、“少数民族理论”等相关知识构成；外围层由外语知识、哲学知识、计算机知识、国际惯例知识等基础知识构成。这样的知识子结构，显然富有时代特征、中国特色、贵州少数民族地区特点，符合贵州少数民族地区的特殊要求，具有开拓后继的力量，有利于劳动力资源在一定领域内创造实践的成功。

（二）人才资源成长最需要的能力结构

能力在自然化因素系统中，是活跃的部分，是能动的方面，是创造的力量，因而是更重要的。如果把知识喻为人才资源成长的原料，那么可把能力比喻为人才资源成长的工具。原料只有经过工具加工处理后，才能“生产”出价值。可见，作为工具的能力结构及其发展水平，决定着人才资源主体的实践活动水平，从而决定着人才资源成长的水平。同理，人才资源成长同样取决于能力结构及其发展水平。据本书研究表明，作为一名优秀的贵州少数民族地区人才资源的最需要的能力（这里按被调查者打分多少次序排列）：预测决策能力；调查研究能力；社会活动能力；开拓创新能力；指导贵州少数民族地区基层工作能力；心理承受和调适能力；哲学思维能力；应变适应贵州少数民族地区能力；与异性合作共事能力。

可见，作为新时期贵州少数民族地区人才资源较佳能力的子结构，也是分层次的：基础层应由调查研究能力、哲学思维能力、心理承受和调适少数民族地区能力、与异性合作共作能力构成；中间层应由预测决策能力、社会活动能力、指导贵州少数民族地区基层工作能力、应变适应贵州少数民族地区能力构成；最高层应由开拓创新能力构成。组成这样的能力子结构，是符合贵州少数民族地区对能力的特殊要求，是有利于人才资源在一定岗位上开拓新局面。

不仅如此，就能力因素而言，人才资源有其自身的强项和弱点。在本书调查中，当问及：“您认为自己最强的能力是什么？”时，贵州少数民族地区人才资源认为：“调查研究能力”、“指导贵州少数民族地区基层工作能力”、“心理承受和调适能力”等是自己能力的强项。前三项能力，显然是人才资源朴实而深入、细

微的作风所铸就的；后一项能力，充分体现了贵州少数民族地区人才资源的民族特点。这些能力，是贵州少数民族地区人才资源成长很重要的心理因素。

第三节 贵州少数民族地区人才资源开发问题的客观因素（问卷调查）

一、微观因素

（一）家庭

家庭是社会的细胞，其对人才资源个体成长的影响，是通过两个主要环境要素进行的。一是家庭人的要素，其中父母、夫妻关系对人才资源成长尤为重要；另一是家庭物的要素，包括家庭经济状况和文化条件等。家庭环境影响人才资源成长具有三个特点：①影响人才资源成长的全过程；②影响人才资源发展方向，制约成才类型；③影响人才资源成长的难易程度。

据本书调查，家庭环境支撑贵州少数民族地区人才资源成长，主要反映为：

（1）早年家庭对人才资源所进行的早期教育。据统计，75.8%的人才资源认为早年接受过良好的启蒙教育。这种教育对他们的成长影响，主要体现为（按影响程度排列）：道德修养、志向抱负、知识能力（见表4-6）；为他们日后成长打下一个人格的基础，并指点他们今后的发展方向。

表 4-6 早年家庭对贵州少数民族地区人才资源的主要影响

	第一位	第二位	第三位
贵阳市	道德修养	志向抱负	知识能力
六盘水市	道德修养	志向抱负	知识能力
遵义市	道德修养	志向抱负	知识能力
安顺市	道德修养	志向抱负	知识能力
铜仁地区	道德修养	志向抱负	知识能力
黔西南苗族布依族自治州	道德修养	志向抱负	知识能力
毕节地区	道德修养	志向抱负	知识能力
黔东南苗族侗族自治州	道德修养	志向抱负	知识能力
黔南布依族苗族自治州	道德修养	志向抱负	知识能力

资料来源：本书问卷调查统计。

(2) 配偶对人才资源成长起较大的作用。据调查统计，占调查总数的 60.44% 的人才资源表示，配偶对自己成长为人才资源帮助“作用大”与“作用较大”；起“负作用”的只占 1.11%（见表 4-7）。

表 4-7 配偶对贵州少数民族地区人才资源成长的作用情况统计

	调查总数		作用大①		作用较大②		作用不明显③		负作用④		合计 (①+②)	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
贵阳市	50	100	10	20	18	36	22	44	0	0	28	56
六盘水市	50	100	11	22	19	38	10	20	0	0	30	60
遵义市	50	100	12	24	15	30	22	44	1	2	27	54
安顺市	50	100	10	20	20	40	19	38	1	2	30	60
铜仁地区	50	100	10	20	23	46	16	32	1	2	33	66
黔西南苗族布依族自治州	50	100	13	26	22	44	14	28	1	2	35	70
毕节地区	50	100	14	28	25	50	21	42	0	0	29	58

续表

	调查总数		作用大①		作用较大②		作用不明显③		负作用④		合计 (①+②)	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
黔东南苗族侗族自治州	50	100	11	22	23	46	15	30	1	2	34	68
黔南布依族苗族自治州	50	100	9	18	17	34	24	48	0	0	26	52
总计	450	100	100	58.44	282	62.67	163	36.22	5	1.11	272	60.44

资料来源：本书问卷调查统计。

那么，配偶主要提供什么帮助呢？调查表明，这种帮助主要有（按主次排列）：“精神上共勉”；“承担家务”；“教育子女”等。其中，占第一位的是“精神上共勉”。

（二）求学环境

求学环境，一般是指培养人的教育机构，主要包括各类各级学校。学校环境，不但是人才资源成长社会环境的重要组成部分之一，而且是人才资源成长最有效的环境。其对人才资源成长的影响与制约作用，主要体现在：①直接关系成才的基础；②直接影响成才的类型和层次；③直接关系到中高级专门人才资源涌现的数量、质量和结构。同理，贵州少数民族地区人才资源的成长也离不开求学环境。本书研究也充分说明了这一点。求学环境良好的教育措施，对日后贵州少数民族地区人才资源的成长有重要影响。当问及“在求学时期您认为哪种教育措施对您日后成长为人才资源影响最重要？”时，调查结果表明，贵州少数民族地区人才资源一致认为，前三种措施为（按被调查者选择次序排列）：“引导参与社会实践”；“让担任社团工作”；“在教育中强调能力教育”。

事实也是如此,在求学时期“担任过社会工作”、“参与过社会实践”的人才资源,其比例分别高达74.67%、84.89%(见表4-8)。由此,与此项调查相关的是,贵州少数民族地区人才资源认为求学环境对日后成长影响最大的是“能力培养”,其次是“思想道德”;而“专业知识”所起的影响并不显著,其原因在于原所学的专业知识和日后承担的工作之间发生了一定的变化和差距,所以直接影响不大(见表4-9)。

表4-8 贵州少数民族地区人才资源求学时期参与社会工作与实践情况统计

	调查总数		参加社会工作		参与社会实践	
	人	%	人	%	人	%
贵阳市	50	100	39	78	44	88
六盘水市	50	100	39	78	43	86
遵义市	50	100	38	76	44	88
安顺市	50	100	36	72	42	84
铜仁地区	50	100	37	74	41	82
黔东南苗族 布依族自治州	50	100	35	70	40	80
毕节地区	50	100	38	76	43	86
黔东南苗族侗族自治州	50	100	35	70	42	84
黔南布依族苗族自治州	50	100	39	78	43	86
总 计	450	100	336	74.67	382	84.89

资料来源:本书问卷调查统计。

表4-9 求学环境影响贵州少数民族地区人才资源成长的主要因素

	第一位	第二位	第三位
贵阳市	能力培养	思想道德	心理品格
六盘水市	能力培养	思想道德	专业知识
遵义市	能力培养	思想道德	专业知识
安顺市	能力培养	专业知识	思想道德
铜仁地区	能力培养	思想道德	心理品格
黔东南苗族布依族自治州	思想道德	能力培养	心理品格
毕节地区	能力培养	思想道德	专业知识
黔东南苗族侗族自治州	思想道德	能力培养	专业知识
黔南布依族苗族自治州	能力培养	思想道德	心理品格
总计(按总得分排序)	能力培养	思想道德	专业知识

资料来源:本书问卷调查统计。

（三）职业环境

职业环境，也称任职环境、单位环境，是指人才资源所处的从业岗位范围。它是人一生中除家庭以外生活时间最长久的地方。它对于人才资源成长关系极其密切。本书研究表明，在人才资源成长小环境中，对人才资源影响最大的是“职业环境”。

职业环境影响人才资源成长有如下三个方面：

（1）职业环境的要素是人才资源成长的重要条件。管理是核心，众人是基础。一个人在爱惜人才资源的管理者主持下工作，就会得到物质和精神支持，人才资源必然顺利成长；反之，则相反。人才资源成长既离不开管理者的支持，也需要众人的帮助。众人包括前辈、师傅，还有同辈、晚辈等。如果工作在一个前辈支持后辈，后辈敬重前辈，同辈之间互相激励、共同创造的工作环境，就容易成才。

（2）职业环境的要素影响人才资源成长的速度。这种物的要素分为两大类，一类是保证成才个体生存需要的生活条件；另一类是保证成才个体进行创造性劳动的工作条件。一般说来，单位物质条件优越，诸如设备齐全，经费充足，资料丰富，信息广而畅通，人们无生活后顾之忧，人才资源成长就比较顺利，成长速度就较快；反之，则成长速度就慢。

（3）职业环境组织要素（包括单位性质、工作任务、组织机构、人员组合、政策措施、管理制度等）影响人才资源成长方向，制约人才资源成长类型。因为每一单位工作性质、任务和职业岗位，都对其占据者有一种“才能致动力”。既促使从业者才能向某个方向、某种性质发展，而同时又抑制了其他才能的发展。

本书研究表明，贵州少数民族地区人才资源成长更需要管理者和众人的支持。当问及“在职业环境中对您成长为人才资源影

响最重要的因素是什么?”时,人才资源按次序选择前三位因素是:组织关心支持、优化的组织群体结构与和谐的人际关系,特别对首位因素的看法高度一致(见表4-10)。这充分体现了贵州少数民族地区人才资源成长的特色——离不开国家的宏观调控和引导,更离不开党的领导和社会主义制度的优越性。

表4-10 职业环境影响贵州少数民族地区人才
资源成长最重要的因素统计

	第一位	第二位	第三位
贵阳市	组织关心支持	优化的组织群体结构	和谐的人际关系
六盘水市	组织关心支持	和谐的人际关系	优化的组织群体结构
遵义市	组织关心支持	优化的组织群体结构	尊重人才资源的氛围
安顺市	组织关心支持	和谐的人际关系	优化的组织群体结构
铜仁地区	组织关心支持	优化的组织群体结构	尊重人才资源的氛围
黔西南苗族布依族自治州	组织关心支持	尊重人才资源的氛围	其他
毕节地区	组织关心支持	优化的组织群体结构	和谐的人际关系
黔东南苗族侗族自治州	组织关心支持	高效的职业培训	积极支持的政策
黔南布依族苗族自治州	组织关心支持	和谐的人际关系	优化的组织群体结构
总计(按总得分排序)	组织关心支持	优化的组织群体结构	和谐的人际关系

资料来源:本书问卷调查统计。

与这项调查相关的是,当问及“您认为本单位组织群体的结构如何?”时,52.66%人才资源认为本单位组织群体结构“优化”或“较优化”(见表4-11)。这也说明,人才资源成长与组织群体优化直接有关。一个优化的组织群体,不仅是人才资源成长的强有力后盾,而且也起到催化作用。这是因为优化的组织群体可产生的互激共振、互补迭加、互感凝聚、互影调节、互惠师承等群体效能,这有力促进着贵州少数民族地区人才资源的成长。

表 4-11 贵州少数民族地区人才资源认为本单位
组织群体结构优化程度的统计

	调查总数		优化		较优化		一般		较差		差	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
贵阳市	50	100	4	8	24	48	18	36	3	6	1	2
六盘水市	50	100	3	6	24	48	17	34	4	8	2	4
遵义市	50	100	4	8	23	46	18	36	3	6	2	4
安顺市	50	100	3	6	22	44	16	32	6	12	3	6
铜仁地区	50	100	3	6	23	46	15	30	7	14	2	4
黔东南苗族 布依族自治州	50	100	2	4	21	42	18	36	6	12	1	2
毕节地区	50	100	4	8	24	48	18	36	3	6	1	2
黔东南苗族 侗族自治州	50	100	2	4	23	46	17	34	5	10	3	6
黔南布依族 苗族自治州	50	100	4	8	24	48	17	34	5	10	0	0
总 计	450	100	29	6.44	208	46.22	154	34.22	42	9.33	15	3.33

资料来源：本书问卷调查统计。

另外，贵州少数民族地区人才资源成长需要“和谐的人际关系”支持。这也是由民族工作的属性所决定。分析党政民族工作全过程，不难认识其劳动的特殊性质。其劳动对象是各民族的人，劳动手段主要也是各民族的人，劳动产品还是各民族的人。整个过程，自始至终是各民族的人与各民族的人之间互相影响的过程。正确处理各民族的人与各民族的人之间的相互关系，是民族地区民族工作劳动的显著特性。

（四）住区、社交环境

住区环境是指人才资源居住所需的直接接触区域范围。其

对人才资源成长具有潜移默化的影响，主要表现为如下三个方面：

(1) 影响人才资源成才的动力。如果生活在一个有众多人才资源如专家、学者、名人居住的地方，成才主体与他们接触机会多，受到他们言行的影响，获得较强的感染力，必然增强成才的动力。

(2) 影响人才资源成才的物质条件。如图书馆、科技馆、书店、博物馆等。文化设施条件好的住区，人才资源早年就容易从中开阔视野，获得知识，积累资料等，为成才打下基础。

(3) 影响人才资源成才的机会。若住在一个信息畅通、距信息源较近的环境，成才主体就易获得成才信息，把握时机。

人才资源成长，也离不开早年住区环境的影响。据本书调查统计显示，早年住区对贵州少数民族地区的人日后成为人才资源有影响，其主要影响次序为：“住区风气”；“本地名人”等。前者对人才资源成长起潜移默化的作用；后者则起示范作用。在这里，还必须说明的是，不同的地区，由于文化设施条件的不一样，因而早年住区影响人才资源成长的主要要素也不尽一样。贵州少数民族地区是经济和文化欠发达、欠发展地区，各种文化设施数量较少、条件较差，且分布欠合理，故早年住区严重影响着人才资源的成长。根据其要素按重要程度排列为：“住区风气”、“本地名人”、“图书馆”等（见表4-12）。可见，“住区风气”、“本地名人”、“图书馆”等对早年人才资源成长有显著的影响。这种状况，显然与其他地区不一样。

表 4-12 早年住区对贵州少数民族地区人才资源成长影响的
重要因素统计

	第一位	第二位	第三位
贵阳市	住区风气	图书馆	少年宫
六盘水市	住区风气	本地名人	图书馆
遵义市	图书馆	住区风气	本地名人
安顺市	民族名人	住区风气	图书馆
铜仁地区	住区风气	本地名人	图书馆
黔西南苗族布依族自治州	本地名人	住区风气	少年宫
毕节地区	住区风气	本地名人	图书馆
黔东南苗族侗族自治州	本地名人	住区风气	图书馆
黔南布依族苗族自治州	图书馆	民族名人	住区风气
总计（按总得分排序）	住区风气	本地名人	图书馆

资料来源：本书问卷调查统计。

社交环境，是指人与人之间的交往范围。社交作为成才的一种环境，主要包括人与人之间的信息、观念、情感等方面的交流、研究领域的合作等。它对人才资源成长的影响主要反映在：

（1）为成才主体提供必要的信息。现代人才资源成长表明，现代人才资源是在接受现代社会大规模信息的环境下成长起来的，带有现代信息的深刻烙印。

（2）能触发灵感、活跃创造性思维。据本书研究表明，贵州少数民族地区人才资源社交的主要对象是（按次序排列）：“同事”；“工作对象”；“同学”；“官员”等（见表4-13）。

表 4-13 贵州少数民族地区人才资源社交的主要对象统计

	第一位	第二位	第三位
贵阳市	同事	工作对象	同学
六盘水市	同事	工作对象	同学
遵义市	同事	工作对象	同学
安顺市	同事	工作对象	同学
铜仁地区	同事	工作对象	同学
黔东南苗族布依族自治州	工作对象	同事	同学
毕节地区	同事	工作对象	同学
黔东南苗族侗族自治州	工作对象	同事	同学
黔南布依族苗族自治州	同事	工作对象	同学
总计（按总得分排序）	同事	工作对象	同学

资料来源：本书问卷调查统计。

从表 4-13 可见，贵州少数民族地区人才资源社交的主要对象高度一致：一是集中于工作范围；二是同学网络。前者是工作的需要；后者说明同学的帮助在贵州少数民族地区人才资源成长中有着重要作用。

综上所述，贵州少数民族地区人才资源的成长，有赖于人才资源个体直接生活接触的小环境。家庭早期的良好教育、核心家庭配偶提供的帮助、求学环境良好的教育措施（引导参加社会实践、担任社团工作等）、职业环境组织的关心支持、优化的组织群体、和谐的人际关系、良好的社区环境潜移默化的影响以及社交圈内同事和同学的支持和帮助等均是社会小环境中有力支撑人才资源个体成长的因素。当然，在人才资源成长的不同阶段，诸因素对其成长影响和作用的重要性不尽相同。一般认为，在社会诸小环境中，职业环境对于人才资源成长全过程影响最大。

二、宏观因素

(一) 人才资源总体成长最需的宏观因素

宏观因素是指成才主体所处的地区、社会、经济、政治、文化大环境。它为社会人才资源总体成长提供总背景和总条件，主要影响社会人才资源总体成长。就社会经济环境对社会人才资源成长作用而言，生产力的发展水平决定着一个社会人才资源出现的数量、社会人才资源总体的类型和水平，并最终决定着社会人才资源总体的空间分布格局；生产关系制约着人才资源成长的动力和可能性。就社会政治环境对人才资源的成长作用来看，开明的政治一是通过对经济的促进作用而促进人才资源成长；二是通过其在上层建筑诸因素中的统治地位来影响人才资源成长，为社会人才资源成长提供保障作用。就社会文化环境对社会人才资源成长作用分析，进步的社会文化环境对社会人才资源成长起积极促进作用。如果一个社会具有尊重科学，重视科学实验，重视教育，鼓励竞争和百家争鸣的社会氛围，并由此形成“尊重知识，尊重人才资源”的社会风气，则显然有利于社会人才资源的总体成长。人类社会历史也充分证明，社会制度发生重大变革；生产发展，经济繁荣，学术自由，百家争鸣；教育和科学事业发达；尊重知识、爱才荐贤的社会风尚；统治阶级及其代表人物正处于上升阶段，励精图治，知人善任；等等，均是人才资源辈出的社会历史条件。

作为贵州少数民族地区人才资源的成长，既有与普通人才资源成长的共同之处，又有其特殊之处。据本书调查研究表明，贵州少数民族地区人才资源成长最需要的宏观因素前三位（按重要程度的次序排列）是：尊重人才资源、民族平等的社会氛围；公

平公正公开的社会竞争；积极扶持少数民族地区人才资源成长的政策法规（见表4-14）。

表4-14 贵州少数民族地区人才资源成长最需要的宏观因素统计

	第一位	第二位	第三位
贵阳市	尊重人才资源、民族平等的社会氛围	公平公正公开的社会竞争	积极扶持少数民族地区人才资源成长的政策法规
六盘水市	尊重人才资源、民族平等的社会氛围	公平公正公开的社会竞争	积极扶持少数民族地区人才资源成长的政策法规
遵义市	尊重人才资源、民族平等的社会氛围	公平公正公开的社会竞争	积极扶持少数民族地区人才资源成长的政策法规
安顺市	尊重人才资源、民族平等的社会氛围	公平公正公开的社会竞争	积极扶持少数民族地区人才资源成长的政策法规
铜仁地区	尊重人才资源、民族平等的社会氛围	公平公正公开的社会竞争	积极扶持少数民族地区人才资源成长的政策法规
黔东南苗族布依族自治州	尊重人才资源、民族平等的社会氛围	公平公正公开的社会竞争	积极扶持少数民族地区人才资源成长的政策法规
毕节地区	尊重人才资源、民族平等的社会氛围	公平公正公开的社会竞争	积极扶持少数民族地区人才资源成长的政策法规
黔东南苗族侗族自治州	尊重人才资源、民族平等的社会氛围	公平公正公开的社会竞争	积极扶持少数民族地区人才资源成长的政策法规
黔南布依族苗族自治州	尊重人才资源、民族平等的社会氛围	公平公正公开的社会竞争	积极扶持少数民族地区人才资源成长的政策法规
总计（按总得分排序）	尊重人才资源、民族平等的社会氛围	公平公正公开的社会竞争	积极扶持少数民族地区人才资源成长的政策法规

资料来源：本书问卷调查统计。

（二）贵州少数民族地区人才资源开发问题的宏观因素的具体表现

1. 贵州少数民族地区人才资源开发的基础薄弱

贵州少数民族地区人才资源开发基础薄弱至少反映在以下四

方面：贵州少数民族地区的经济总量小；人力资本存量低；人力资源开发投入水平低；人力资本积累水平低。

(1) 贵州少数民族地区的经济总量小，严重制约了贵州少数民族地区人才资源的本土生成。由于统计口径及资料来源的原因，本书在此只能就贵州少数民族地区经济的产值增长情况与全国平均水平作一比较。从表4-15中可以看到，贵州少数民族地区经济的增长与全国的发展并不同步，而是表现出明显滞后的特征。贵州少数民族地区的经济虽是在2003—2007年达到10%以上的增长率，但也明显滞后于全国。对此，本人认为，改革开放后的贵州少数民族地区，由于各方面因素的制约，贵州少数民族地区经济的发展仍然缺乏内部生长的条件。这些因素包括：薄弱的经济基础，使得民间普遍缺乏创业的资金；创业精神和创业环境（主要是适宜的制度安排）的缺乏；由于自然环境以及少数民族聚居地而形成的天然的市场分割等。因此，本书倾向于认为，贵州少数民族地区经济的发展，从内往外看，是贵州少数民族地区向全国学习的结果；从外往内看，是市场渗透的结果——信息、观念、方法、资金、技术全方位的渗透。由于从学习到实际操作，渗透的过程本身都需要时间，因此才会出现贵州少数民族地区经济增长的高峰期滞后于全国的现象。贵州少数民族地区的经济还很弱小。非公有制经济的成分力量更为弱小。从整体上看，贵州少数民族地区的经济虽然发展速度较快，但实力并不强大——其持续的高速发展并未能带动贵州少数民族地区经济整体的进步。

表 4-15 1995—2007 年 GDP 增长情况 (贵州与全国对比: %)

单位: 亿元, 元, %

年 份	全 国		贵 州	
	GDP	GDP 增长指数	GDP	GDP 增长指数
1995	59810.5		636.21	107.5
1996	70142.5	110.2	723.18	108.9
1997	78060.8	109.6	805.79	109.0
1998	83024.3	107.3	858.39	108.5
1999	88479.2	107.9	937.50	108.8
2000	98000.5	108.6	1029.92	108.4
2001	108068.2	108.1	1133.27	108.8
2002	119095.7	109.5	1243.43	109.1
2003	135174.0	110.6	1426.34	110.1
2004	159586.7	110.4	1677.80	111.4
2005	184088.6	111.2	1979.06	111.6
2006	213131.7	111.8	2270.89	111.6
2007	251481.2	112.2	2741.90	113.7

资料来源: 根据中经网数据中心整理计算而得 2008-10-11.

贵州少数民族地区经济的弱小是导致贵州少数民族地区人才资源匮乏的重要原因。根据中国的实际, 一般认为, 中国少数民族地区人才资源的生成大致有四种类型: 资本积累型、承包人转化型、改制型和职业型。资本积累型的少数民族地区人才资源主要集中于东南沿海。这些地区田少人多, 历史上人们的商品经济观念较强, 开放程度历来较高; 再加上中央的开放政策和特区政策首先给予东南部的沿海省份。在这些因素的共同作用下, 东南沿海成为经济发展最为迅速、最为活跃的地区就不足为怪了。承包人转化型和改制型人才资源生成的一个前提是要有可承包或可改制的国有或集体经济。而贵州少数民族地区的工业多是三线建设时出于战略考虑建成的军工经济, 集体经济力量薄弱, 所以, 可承

包（改制）的国有或集体经济在总量上很少，加之受到政策因素、承包人的机会成本与风险因素的影响，因此，贵州少数民族地区工业基础的薄弱，决定了贵州少数民族地区大量生成这类人才资源的微小可能性。贵州少数民族地区人才资源的生成从根本上依赖于各种类型经济的发展，而贵州少数民族地区各种类型的经济在全国相比都比较落后。从贵州少数民族地区人才资源生成的途径来看，其人才资源的成长是一个连续的过程，贵州少数民族地区人才资源的匮乏是其区情的真实反映。

（2）人力资本存量低。据第五次人口普查结果，贵州少数民族地区的人口素质偏低。见表4-16。表中前三项明显低于全国平均水平，而这三类人在开放经济的条件下，正是贵州少数民族地区人才外流的主要群体；而后两项则高于全国平均水平。这说明贵州少数民族地区的高等、高中教育发展速度滞后于全国，初中教育普及面不及全国，因而以小学教育水平为终身受教育程度的比例高于全国平均水平；同时，由于贫困地区儿童入学率低，辍学率高，使得文盲率两倍于全国平均水平。根据访谈调查，可当重任的中层及以上管理型人才资源，缺乏严重制约经济的长远发展。因此，高素质人才的净流出，进一步加剧了贵州少数民族地区人力资本存量少的困境。

表4-16 贵州少数民族地区与全国人口受教育水平比较表（%）

地 区	大学	高中	初中	小学	文盲
全 国	3.61	11.16	33.96	35.06	6.72
贵州少数民族地区	1.9	5.63	20.48	43.6	13.89

数据来源：根据第五次人口普查结果整理计算所得。

（3）人才资源开发投入水平低。贵州少数民族地区人才资源开发投入水平低突出表现为教育经费投入低。由于受到观念、经济和资本运作能力等因素落后的制约，用于教育的经费支出一直

处于低水平状态。2007 年, 贵州少数民族地区财政性教育经费投入达到 167 亿元, 其中大都用于发展义务教育, 共投入初中教育 35.7 亿元, 投入小学教育 72.5 亿元。但是 2007 年预算内教育经费占财政支出 795.4 亿元的比例为 20.90%, 比上年却下降了 5.68 个百分点。^①

根据《2007 年贵州省国民经济和社会发展统计公报》: 2007 年年末贵州少数民族地区常住总人口 (常住一年及以上) 为 3 975.48 万人, 计算得到, 2007 年贵州少数民族地区常住总人口人均财政性教育经费为: $167 \text{ 亿元} \div 3975.48 \text{ 万人} = 420.08 \text{ 元}$

2007 年贵州少数民族地区常住总人口人均每天财政性教育经费为: $420.08 \text{ 元} \div 365 \text{ 天} = 1.15 \text{ 元}$ ^②

可以看出, 贵州少数民族地区即使是在西部, 无论是在政府财政性教育经费占 GDP 的比例上, 还是在人均教育经费上^③, 都落后于西部其他省市, 反映出贵州少数民族地区在人才资本投入方面力度明显不足, 政府和社会都缺乏足够的教育投入冲动, 以及应该具有的紧迫感。而且与 2005 年比较, 2007 年的状况虽有所改善, 但并未出现明显好转。参见表 4-17。

① 数据来源: 根据贵州统计年鉴 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2005—2008 整理计算所得。

② 总人口数来自中国 2005 年人口普查资料 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2006; 其他数据来源为中国统计年鉴 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2006—2008。

③ “人均教育经费”指标包含社会性教育经费支出数值, 故能间接反映民间教育投入情况。按照财政部、国家税务总局、海关总署财税 [2001] 202 号文规定: 西部地区包括重庆市、四川省、贵州省、云南省、西藏自治区、陕西省、甘肃省、宁夏回族自治区、青海省、新疆维吾尔自治区、新疆生产建设兵团、内蒙古自治区和广西壮族自治区, 上述地区以下统称“西部地区”。湖南省湘西土家族苗族自治州、湖北省恩施土家族苗族自治州、吉林省延边朝鲜族自治州, 可以比照西部地区的税收优惠政策执行。

表 4-17 2005—2007 年西部 12 省市区教育经费增幅情况

地区	人均教育经费增幅 (%)	排序	财政性教育经费占 GDP 比例增幅 (%)	排序
西藏	119.51	1	27.40	1
陕西	74.93	2	-11.44	9
甘肃	63.86	3	-3.24	3
贵州	62.98	4	5.07	2
重庆	60.21	5	-5.78	4
新疆	57.94	6	-10.98	8
四川	55.12	7	-8.89	6
宁夏	53.64	8	-9.17	7
云南	42.36	9	-7.80	5
青海	39.32	10	-13.64	10
广西	—	—	—	—
内蒙古	—	—	—	—

数据来源：本报告课题组，从人口大国迈向人力资源强国 [M]，北京：高等教育出版社，2007。

注：广西、内蒙古数据资料获取困难暂缺。

从少数民族地区义务教育来看，贵州少数民族地区普通小学的生均教育经费支出为 752.99 元，比城镇的生均教育经费支出 1 337.16 元少 584.17 元，只占城镇的 56.31%，为贵州少数民族地区平均水平的 94.41%；其中，生均预算内教育经费只有 478.11 元，占总数的 63.49%。贵州少数民族地区普通初中的生均教育经费支出为 886.43 元，比城镇的生均教育经费支出 1 688.81 元少 802.38 元，只占城镇的 52.49%，为贵州少数民族地区平均水平的 87.45%；其中，生均预算内教育经费仅为 563.16 元，占总数的 63.53%。贵州少数民族地区义务教育的其他支出如生均教育事业性经费支出、公用经费支出等均低于贵州

少数民族地区城镇和平均水平^①。

表 4-18 2007 年贵州少数民族地区城乡义务教育生均教育经费支出情况表

	普通小学		普通初中	
	贵州少数民族地区农村/城镇 (元)	全国农村 (元)	贵州少数民族地区农村/城镇 (元)	全国农村 (元)
一、生均教育经费	752.99/1 337.16	797.60	886.43/1 688.81	1 013.65
其中：生均预算内	478.11/708.66	558.36	563.16/820.42	666.70
二、生均教育事业性经费	729.20/1 282.46	768.34	850.29/1 550.88	968.11
其中：生均预算内	473.06/700.40	550.96	558.51/799.45	656.18
三、生均公用经费	145.84/376.43	159.75	212.65/542.76	268.16
其中：生均预算内	21.88/59.84	28.12	32.57/79.83	44.95

数据来源：本报告课题组，从人口大国迈向人力资源强国 [M]，北京：高等教育出版社，2007。

城乡教育经费的上述差异，促使人们对其公平性^②产生疑问，财政中立性原则丧失殆尽，也对贵州少数民族地区人才资源开发构成巨大威胁。

需要指出的是，贵州少数民族地区地处西部，经济发展和环境建设滞后于东部沿海发达地区，不仅没有比较优势来吸引人才资源，而且本地人才资源也在向价值实现比较充分的东部地区转移，人才资本单向流动的态势始终未能有明显改善。贵州少数民

① 数据来源：本报告课题组，从人口大国迈向人力资源强国 [M]，北京：高等教育出版社，2007。

② 在学术界讨论教育公平性时，通常认为有三种公平性要考虑：一是横向公平，所有受教育者和纳税人在教育财政体制中及其所导致的最终分配结果中应受到同等对待；二是纵向公平，教育财政体制应对不同的人的不同需求予以考虑；三是机会公平，不同学生得到的教育资源应该相同，不随地方财政能力及其家庭背景尤其是收入的变化而变化。

族地区人才资源开发中,这种现象也严重存在,出外务工的上千万少数民族地区劳动力中,绝大多数都是少数民族地区劳动力中人力资本存量水平较高者。这种人力资本流动的单向度导致教育产品长期体外循环,教育投入呈现漏斗型,并最终形成利益漏斗,一定程度上也弱化了政府对教育投入的冲动,对贵州少数民族地区教育投入产生较大的负面影响。

(4) 人才资源资本积累水平低。考虑到数据的可获得性,本书主要考察两个指标,一是“人均受教育年限”,二是“文盲率”。“人均受教育年限”和“文盲率”从不同角度反映某一人口群体受教育状况。“人均受教育年限”是质量指标,反映的是人口受教育的总体水平;“文盲率”是结构指标,反映的是教育普及状况。通过对这两个指标进行考察,大致可以客观反映出一个区域人力资本的积累情况。

“人均受教育年限”是指某一人口群体人均接受学历教育(包括成人学历教育,不包括各种非学历培训)的年数^①。

表 4-19 2007 年贵州少数民族地区城乡人均受教育年限
(15 岁及以上人口)

	合计(年)	城市(年)	县镇(年)	农村(年)
全国平均	7.85	9.80	8.73	6.85
贵州少数民族地区	7.19	9.50	8.74	6.39

数据来源:本报告课题组,从人口大国迈向人力资源强国[M],北京:高等教育出版社,2007。

从表 4-19 可以看出,贵州少数民族地区人均受教育年限只有全国平均水平的 88.87%,城市的 67.26%,县镇的 73.11%,城乡差距十分明显,差距达到 3.11 年,高于贵州少数民族地区 3

① 刘巍,“人均受教育年限”三种计算方法比较[J],北京统计,2006(6)。

年的水平。换句话说,贵州少数民族地区劳动力受教育水平平均只相当于小学毕业,而城市劳动力已完成初中学业。

“文盲率”是衡量一个地区受教育人口结构状况的主要指标之一。根据第五次人口普查资料,贵州少数民族地区15岁及15岁以上人口中,文盲人口近630万人,文盲率达9.87%,每十人中就有一人是文盲,高于其平均水平近0.8个百分点。其中,乡村文盲人口约为539.8万人,占文盲人口总数的85.79%。

2. 历史封闭的惯性作用

贵州少数民族地区和少数民族在长期的发展中,创造了灿烂的历史文化,涌现了许多杰出的优秀人才资源,为整个民族的发展繁荣作出了不可磨灭的贡献。但是,纵观贵州少数民族地区的人才资源成长史,总的说是比较封闭的。培养人才资源方面,主要靠的是传统教育模式。不但教育环境封闭,内容单一,而且受教育面也非常有限。国家非常重视贵州少数民族地区的文化教育,大力发展教育事业,少数民族地区的教育事业有了极大的发展。2007年,贵州少数民族地区大、中专、普通中小学等各级各类学校达到39 275所,专职教师38.1274万人,在校学生达1 172.5988万人。^①但由于贵州少数民族地区教育基础的先天不足和历史的惯性作用至今仍对这些地方的教育有着深刻的影响。显然,这种惯性作用不利于教育事业的发展,不利于多出人才资源和出好人才资源,更不利于贵州少数民族地区社会经济的跨越式发展。

3. 自然条件的制约作用

贵州少数民族地区地大物博,应该是有识之士、有才之人的

^① 数据来源:根据贵州统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2008整理计算所得。

用武之地，但也有一个不容否认和忽视的事实，就是自然条件比较艰苦，甚至是严酷。从贵州少数民族地区少数民族的情况看，大多居住在山区，偏远落后，生存生活环境非常严酷。加上交通不便，信息闭塞，语言不通，交流困难，与外界的联系受到很大限制。“外面的世界真精彩”，但对这些地区来说很难被及时有效地感知和了解。在这样的环境中，不但难以培养出具有现代科学知识和开放意识的现代化建设人才资源，就连被派到这里工作的干部和教师、医生等科技人员，也困难以适应严酷的自然条件而不愿长期坚持工作。在 20 世纪五六十年代，黔南的独山县，一个一万多人口的小县，就有 100 多名大学生，乡乡有大学生，专业门类也较合理。但是到了 2005 年，全县不足 100 名大学生。而且，现在的外地大中专毕业生基本上不服从到民族地区去工作的分配计划，90 年代，黔南州在省城的人才资源市场上很难招聘到紧缺专业的大学本科外地学生，省上计划中分配的，落实到位的也没几个。黔南州每年约有 20 多名专业人才资源外流，而且这种现象日趋严重。自然条件严酷的民族地区很难靠自身培养出大批合格的人才资源，外面又派不进去，或者派去了又留不住，这同样是一个受自然条件制约而客观存在的严酷事实。^①

4. 开放度和市场化程度都低

开放度用出口值与国内生产总值的比率来表示；市场化程度则用一套反映政府与市场的关系、非国有经济发展、产品的市场发育程度、要素市场发育程度和市场中介组织发育和法制环境的综合指标体系来表示。将贵州少数民族地区的数值与全国进行比较可以看出（见表 4-20、表 4-21）：贵州少数民族地区的开放度和市场化程度都低于全国平均水平。这从根本上制约了贵州少

^① 数据来源：黔南州人事局人才统计资料〔Z〕，2000—2006。

少数民族地区人才资源的发展。应该说,贵州少数民族地区人才资源的成长是一个过程,其成长结果之一便是开放度和市场化程度的提高。当两者提高到一定程度时,对人才资源便有一种培育和筛选作用;同时,对其辐射范围以外的其他区域的资源便有一种吸附作用。这一点,在世界范围内,都得到了验证。因此,要提高贵州少数民族地区的开放度和市场化程度,最根本的还在于贵州少数民族地区人才资源的普遍成长。实证研究表明,贵州少数民族地区人才资源的壮大,是其区域社会发展的重要推动力。

表 4-20 开放度比较表 (%)

地区/年度	2002	2003	2004	2005	2006
全 国	18.38	20.04	18.94	19.48	22.85
贵州少数民族地区	0.5	4.96	3.79	3.59	3.96

资料来源:樊纲,王小鲁,等.中国和地区市场化相对进程报告[R].2007.

表 4-21 市场化程度及评分对比表

地区	2005 年排名	2006 年排名	排名变化	2005 年评分	2006 年评分	评分变化
贵州少数民族地区	26	25	1	4.46	4.62	0.15

数据来源:根据 2005 年贵州省 1% 人口抽样调查资料 [Z]. 2007: 5 整理计算而得。

5. 人才资源开发体制尚不健全

从总体上讲,贵州少数民族地区人才资源开发工作还处于起步阶段,开发体制尚不健全。首先,在制度层面上,人才资源长期受到城乡二元结构形成的户籍制度、就业制度、教育制度、医疗制度、社会保障制度等方面带来的不公平待遇,虽然近几年从中央到地方都在努力消解和纠正,但由于惯性作用、执行力度及

地区差异等，这一问题的解决依然收效甚微，没有得到根本好转；其次，在市场层面上，人力资源市场发育迟缓，市场中介机构缺乏，就业服务体系不健全，供求信息渠道不畅，城乡劳动力市场分割依然故我，都对建设中的贵州少数民族地区人才资源开发构成障碍；再次，在工作层面上，由于缺乏统一规划、统筹安排，各地、政府各相关工作部门各自为政、条块分割、分散投入、自成体系的现象仍然不同程度存在，行政资源浪费较为突出，贵州少数民族地区人才资源开发工作的盲目性、无序性状况仍然严重。

第五章 贵州少数民族地区人才 资源开发的战略取向

第一节 贵州少数民族地区社会经济 发展战略对人才资源的需求

一、贵州少数民族地区社会经济发展战略

按照全面深化改革，实施科教兴黔、开放带动、可持续发展三大战略，加强农业和以交通为重点的基础设施两个基础，开发能源、矿产、生物、旅游四大资源，突出轻工业、机械电子工业、原材料工业、乡镇企业四个重点的总体构想，贵州少数民族地区“十一五”的思路是，前三年继续打好两个基础，使之得到明显改善，并使扶贫攻坚和企业改革收到明显成效，培植支柱产业和经济结构调整取得明显进展；后两年实现贵州少数民族地区经济加速发展、综合经济实力迈上新的台阶。^①

在当前和今后一段时期，贵州少数民族地区经济社会发展的总体战略是：加快改革开放步伐，将潜在优势转化为现实优势，走以市场、资源换取资金、技术的道路；以自力更生为主，争取国家的支持和东部地区的援助，创造条件引进国外资金和先进技术，借助外部力量激发自身经济活力；选准突破口和切入点，以

^① 贵州省“十一五”人才开发专项规划[C]．贵州省人事厅，2006：12．

重点产业的发展带动整体经济实力的提高,以重点地区的发展带动广大地区的腾飞。在国家政策和投入向中西部倾斜的背景下,在国家实现“八七”扶贫攻坚计划的过程中,有效缩小贵州少数民族地区经济社会发展的滞后和差距,贵州少数民族地区就必然增加对人才资源的需求,具体的需求状况阐述如下。

二、贵州少数民族地区人才资源的需求分析^①

国际比较研究表明,以现代科技经济为主导的发达国家,劳动人口的文化程度一般以高中为起点,受过高等教育的人数比例至少要达到人口总数的25%以上,本科以上的比例不低于15%。

贵州少数民族地区是人力资源丰富的区域,但整体素质却不高。到2007年底,贵州少数民族地区总人口为3 975.48万人,其中:接受大学(指大专以上)教育的339 612人;接受高中(含中专)教育的879 256人;接受初中教育的2 014 110人;接受小学教育的4 663 136人;文盲人口(15岁及15岁以上不识字或识字很少的人)为596万人。接受高中(含中专)教育的人口占总人口的10.9%,接受大学(指大专以上)教育的人口占总人口的0.09%。^②

对从业人口而言,2007年,从业人口2 280.0万人,贵州少数民族地区具有高中及以上学历的比例为3.85%,具有大专及以

① 数据来源:根据贵州统计年鉴[M]。北京:中国统计出版社,2008;中国统计年鉴[M]。北京:中国统计出版社,2008;2005年贵州省1%人口抽样调查资料[M]。北京:中国统计出版社,2007:5;贵州省人事厅人才统计资料[Z]。2005—2008整理计算所得,并根据贵州少数民族地区人才资源开发的问题分析而进行的综合缺口分析。

② 数据来源:根据贵州统计年鉴[M]。北京:中国统计出版社,2008整理计算所得。

上学历的比例仅为 1.49%。而 1998 年经济合作与发展组织 (OECD) 国家对应指标的平均值分别为 80% 和 26%。贵州少数民族地区人均受教育年限约为 6 年, 中国约为 9 年, 而世界上许多国家人均受教育年限为 12 年左右, 如美国为 13.4 年、爱尔兰为 11.7 年、韩国为 12.3 年。^①

显然, 贵州少数民族地区国民受教育程度比例远远不能适应现代社会发展的需要。国民整体素质不高, 导致了贵州少数民族地区人才资源严重缺乏。

(一) 高级人才资源需求

1. 虽然目前贵州少数民族地区的人才资源总体规模已超过 175 万人, 但高层次人才资源仍然十分短缺

在贵州少数民族地区 29 个专业技术系列中, 具有高级职称以上的高层次人才资源共 23 390 人, 只占专业技术人员总数的 22.22%。贵州少数民族地区具有本科及以上学历的专业技术人员仅占全部专业技术人员的 25.5%。^②

2. 公派留学生数量不足。随着知识经济、信息技术的发展, 社会对高级人才资源的需求量越来越大

虽说贵州少数民族地区公派留学生工作取得了很大成绩, 但依然存在公派人员数量长期徘徊不前及层次需进一步提高的不足。

① 数据来源: 根据贵州统计年鉴 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2008; 中国统计年鉴 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2008 中经网数据中心整理计算所得。

② 数据来源: 贵州省统计局, 贵州省政府外事办公室, 贵州省人事厅, 贵州省教育厅, 境外来黔工作专家统计调查报告 [R]. 2008-10-8.

3. 引进国外人才资源的规模小^①

据调查资料显示,2007年,境外来黔工作的专家人数为1809人次,其中,长期专家646人次,占专家总数的35.7%,短期专家1163人次,占64.3%。从专家类别来看,2007年境外来黔工作的经济专家为862人次,占全部专家的47.7%;相对于2006年的820人次,增长5%。

从行业分布看,境外在黔工作专家分布领域较宽但相对集中。按照国民经济行业分类,16个门类中,2007年境外在黔工作专家主要涉及7个门类。从行业构成看,外国专家主要集中在三大行业,分别是:教育、文化艺术及广播影视业947人次,占52.4%;制造业644人次,占35.6%;国家机关、政党机关和社会团体169人次,占9.3%,以上三个行业占在黔专家总数的97.3%。

从国别看,境外专家主要来自美国、日本和德国。在2007年境外在黔工作专家的1809人次中,美国546人次,占30.2%;日本186人次,占10.3%;德国128人次,占7.1%。美、日、德三个国家共860人次,占总数的47.5%。

不过,与全国相比,贵州少数民族地区引进境外专家工作仍处于低水平状态。2007年,贵州少数民族地区境外专家数量只占全国的0.4%,在31个省份中居第23位;其中经济专家数量占全国的0.2%,文教专家数量占全国的0.8%。同西部相比,贵州少数民族地区引进境外专家工作也处于落后状态,处于西部的第八位。从引进人才资源的层次和结构来看,中国通过境外专家组织引进的国外退休专家较多,在职的高层次专家较少,经济领域

^① 数据来源:贵州省统计局,贵州省政府外事办公室,贵州省人事厅,贵州省教育厅. 境外来黔工作专家统计调查报告[R]. 2008-10-8.

和社会发展领域相比,引进外国人才资源的比率是7:1。从地域分布看,贵阳、六盘水、毕节、遵义、都匀、铜仁、安顺、兴义、凯里等少数大城市吸引了在华长期工作的外国人才资源的80%以上,而在其他广大少数民族地区长期工作的国外人才资源只占很少的数量。

4. 缺乏高端技术专家和复合型人才资源

以贵州少数民族地区电子信息产业科技人员为例,2007年,电子制造业从业人数为28 153人,其中雷达、电子测量仪器等高端技术部门人数都在2 000人以下,而人员大多集中在电子元器件、通信制造和广播电视、电子计算机这几个部门。电子元器件业、通信制造、电子计算机业为20 689人,广播电视业7 464人,其中大部分是装配工人及营销系统的人员,人员整体素质较低。高端人才资源缺乏是贵州少数民族地区电子信息产业发展的一大隐患。在高端信息人才资源中,贵州少数民族地区信息产业尤其急需“软件系统分析员”和“高级软件设计师”等专家人才资源,以及技术和管理方面的复合型人才资源。^①

5. 高级技工人才资源总量严重不足

目前,贵州少数民族地区技术工人文化程度低的多,高的少;技术等级低的多,高的少;高等级技术工人年龄大的多,年轻的少。2007年贵州少数民族地区工人队伍中技术工人只占25%,其中高级技工仅占5.09%,中级技工占27.08%,初级技工占61.19%,而发达国家工人队伍中技术工人高达75%,其中高级技工占35%,中级技工占50%,初级技工仅占15%。^②

① 数据来源:根据贵州统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2008年整理计算所得。

② 数据来源:根据贵州省人事厅人才统计资料[Z].2005—2008整理计算所得。

（二）企业人才资源需求

目前，贵州少数民族地区企业中的专业技术人员比例较低，仅占 29.5%，而美国的企业中，从事科研开发的科学家、工程师有 80.8%，英国为 61.4%。

1. 国有企业人才资源流失严重

2007 年在城镇新就业人数 22.44 万人中，到国有企业的只有 0.4 万人，只占总数的 1.78%，比上年同期下降了 38.5%。该年在国企的各类科技人才资源共 196 644 人，只占企业、事业、机关总数的 29.5%。而引入和流出的比例为 1:0.81。其中，毕节、兴义、铜仁、安顺、凯里等地，国企人才资源流失现象更为严重，引入与流出的比例为 1:0.90。59.8% 的国有企业中存在着人才资源危机，35.1% 的国有企业认为人才资源危机对其企业产生了严重影响。^①

2. 民营企业人才资源状况令人堪忧

人才资源是民营企业持续发展的动力，但目前民营企业的人才资源规模偏小，专业结构不尽合理，员工素质和能力亟待提高。2007 年贵州少数民族地区民营企业从业人员 27 278 人中，具有中高级职称的人数只有 2 119 人，比例仅为 7.77%。不仅如此，民营企业中还存在着严重的人才资源流失现象。目前民营企业的员工流失率高达 27%，且较大比例为企业的中坚力量，具备一定的管理经验和专业技术特长。据调查，民营企业中的中高层次人才资源及科技人员，在公司的工作年龄普遍较短，一般为 1~3 年，其中，最短的仅为几十天，最长的也不超过 5 年。这些数字

^① 数据来源：根据贵州统计年鉴 [M]。北京：中国统计出版社，2008 整理计算所得。

说明了民营企业人员流动性较大,流动速度较快。这对民营企业的发展来说极其不利,因为人才资源的流失意味着技术的扩散,企业机密的外泄,竞争对手实力的加强和市场的缩减等,也影响在职员工的稳定性和忠诚度。^①

(三) 教育人才资源需求^②

1. 教育人才资源不足

贵州少数民族地区教育发展存在地区不平衡的问题,农村地区的教育发展水平远远落后于城市,教育人才资源的地区分布也存在较大差距。2007年,普通高中的师生比为1:18.68;普通初中的师生比为1:19.77;而小学的师生比则达到了1:24.19。

2. 高校教育人才资源补充速度缓慢

1977年恢复高考以来,贵州少数民族地区大学本专科在校生成人数基本保持持续增长的态势,增长速度时缓时快。在20世纪90年代之前,专任教师的年增长速度尽管略低于在校生成增长速度,但基本持平,因而,1978—1991年的13年间,师生比仅从1:4.83下降至1:4.78。但是自90年代初起,专任教师的增长速度明显低于在校生成的增长速度,例如,1992年,在校生的年增长速度为3.89%,而专任教师的年增长速度为3.18%,比在校生的增长速度下降了0.71%,两者的增长速度开始拉大。时至1999年,随着高校扩招的开始,高校在校生成人数大幅上升,年增长速度均在30%以上,而同期的专任教师数量尽管也在大幅增长,但增长速度显著低于在校生成的增长速度,导致师生比显著上升,2007年

① 数据来源:根据贵州统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2008中经网数据中心整理计算所得。

② 数据来源:根据贵州统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2008中经网数据中心整理计算所得。

师生比达到 1:7.02。

研究生教育也出现了同样的态势，而且研究生指导教师的增长速度低于在校生增长速度的现象更加严重。2005 年，指导教师与研究生之比为 1.53:1，而 2007 年，该比值下降为 1.37:1，下降幅度达到 11.68%。由此表明，高校教师的补充速度相对缓慢，教师总量严重不足。而且，在未来几年中，研究生招生规模仍将继续扩大，因此，研究生教育将对高等教育人才资源产生更加强劲的需求。

（四）农村人才资源需求^①

在贵州少数民族地区农村劳动力中，小学文化程度和文盲半文盲占 26.13%，初中文化程度占 26.24%，高中以上文化程度仅占 2.68%，系统接受农业职业教育的农村劳动力不到 2%。

2007 年贵州少数民族地区农村富余劳动力中，新增 10.82 万农村劳动力，转移农村富余劳动力是农村发展的重要途径。但是，在农村劳动力中，受过专业技能培训的仅占 5.2%，在 2006 年新转移的农村劳动力中，受过专业技能培训的只占 15.1%。

目前贵州少数民族地区国有企事业单位农业科技人员只有 8774 人，仅占全国专业技术人员总数的 1.32%，高级农业科技人员主要分布在省城贵阳的农业院校和科研单位，许多少数民族地区还没有高级农业科技人员。

由于劳动力的文化科学水平低，现有适合农村应用的科技成果有 70% 左右在农村推广不了，科学技术进步因素对农业增产的贡献率只占 30% 左右，而发达国家的这一比率一般都在 60% ~

^① 数据来源：根据贵州统计年鉴 [M]，北京：中国统计出版社，2008 中经网数据中心整理计算所得。

80%。农业科技推广不力导致以粮食生产为主的纯农户收入增长缓慢,2005—2007年,农民人均来自农业的纯收入分别为717.62元、690.93元、789.52元,尤其值得注意的是,农民2006年来自农业的纯收入还比上年增长下降了3.72%。

(五) 少数民族人才资源需求^①

贵州少数民族地区少数民族人才资源数量只占全国人才资源总数的2.3%,大大低于少数民族人口与全国人口的比例。不仅总量偏低,少数民族人才资源的整体文化素质也不高。据《2005年贵州省1%人口抽样调查资料》统计计算得出,贵州少数民族地区少数民族人才资源中大专以上学历仅有3896人,只占总人口的3.01%,占全部人才资源的29.24%,低于全国少数民族人才资源所占人才资源总数的比例(5.75%)。

(六) 其他专业人才资源的需求^②

据一些调查研究表明,贵州少数民族地区许多行业都面临人才资源缺乏的问题,比如2007年的金融人才资源情况,金融业从业人员中的专业技术人员占总数的比例,贵州少数民族地区为3.27%,而美国为11%、日本为8.67%、德国为9.9%、英国为13.7%、法国为11%、加拿大为12.6%、韩国为8.5%。再以WTO专门人才资源和国际经贸法律人才资源为例,全国精读过全

① 数据来源:根据贵州统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2008中经网数据中心整理计算所得;根据2005年贵州省1%人口抽样调查资料[M].北京:中国统计出版社,2007:5;根据贵州省人事厅人才统计资料[Z].2005—2008整理计算所得。

② 数据来源:根据贵州统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2008中经网数据中心整理计算所得。

部 WTO 文件及入世法律文件外语原文文本的人不足 10 人（因中文不是 WTO 正式工作语言，中文译本不被 WTO 所承认，只能作为参考）。在国内，通读 WTO 全部法律文件、欧盟全部条约、北美自由贸易区条约和东盟条约体系的英文文本的人士几乎为零，摘要泛读过的人士不到 100 人。还有社会工作的人才资源等，在贵州少数民族地区这样的少数民族地区，这样的专门人才就更少。

从上述部门行业人才资源需求分析可以看出，贵州少数民族地区正面临着严重的人才资源短缺问题，迫切需要大力加强人才资源开发。同时，人才资源工作的极端重要性，也决定了必须把人才资源工作放在更加重要的战略位置上，大力实施人才强国战略，逐渐壮大高素质人才队伍。

三、贵州少数民族地区人才资源开发的发展趋势

贵州少数民族地区人才资源开发既有历史文明时代的深刻烙印，又反映着新时代的游戏规则的基本要求，从而呈现出新的特点。

（一）知识经济时代相对来说是一个人才资源主权时代

所谓人才资源主权时代，就是人才资源具有更多的就业选择权与工作的自主决定权，而不是被动地适应工作的要求。贵州少数民族地区要尊重人才资源的选择权和工作的自主权，并站在其内在需求的角度，去为其提供人才资源的产品与服务，去赢得人才资源的满意与忠诚。人才资源不是简单地通过劳动获得工资性收入，而是要与共享价值创造成果。所谓“人才资源赢家通吃”，包含两个方面的含义：一是素质越高、越稀缺、越热门的人才资源将获得愈来愈多的工作选择机会，获得的报酬越高；二是拥有

独特的人才资源优势的组织越具有市场竞争力，越容易吸纳和留住一流人才资源。这是因为人才资源主权时代主要有三个方面的动因：一是知识与人才资源和其他人才资源一起成为价值创造的主导要素，必须承认知识创新者和人才资源的贡献与价值，单方面参与利益分享的历史已经结束，知识创新者和人才资源具有对利益的索取权。这就改变了所有者和知识所有者之间的博弈关系，利益的索取权力是人才资源主权的基础，也是它的理论依据。二是未来社会对知识和智力资本的需求比以往任何一个时代都更为强烈，导致知识创新者和人才资源短缺的现象加剧，产生人才资源的稀缺性、巨大的增值空间和人才资源资本的高回报率。三是世界经济的一体化，使得人才资源竞争与人才资源流动国际化。贵州少数民族地区冲击最大的不是产品市场，而是人才资源市场。这使人才资源流动的范围拓宽，职业选择权加大。

贵州少数民族地区人才资源主权时代将使得那些能够吸纳、留住、开发、激励一流人才资源的组织成为市场竞争的真正赢家，同时，也有可能带来短时间的负面效应。这些负面效应是：人才资源泡沫，即一味通过高薪留住、吸纳人才资源，造成热门人才资源的价值与价格背离。人才资源流动成为人才资源价值增值与价值实现的一种途径，使人才资源跳槽频繁，人才资源流动风险增大。由于人才资源主权时代改变了所有者与知识所有者之间的博弈关系，使与人才资源之间的关系发生了深刻变化，因此又引出以下第二个发展趋势。

（二）人才资源开发的新职能就是向人才资源持续提供产品和服务

贵州少数民族地区要以新的思维对待人才资源，以营销的视角开发人才资源。从某种意义上说，人才资源开发也是一种营销

工作，即要站在人才资源需求的角度，通过提供令人才资源满意的产品和服务来吸纳、留住、激励、开发所需要的人才资源。从新世纪的经营人才资源资本价值链的角度看，要赢得市场的满意，必须赢得人才资源的满意；同时要致力于提升人才资源资本价值。未来贵州少数民族地区向人才资源所提供的产品与服务主要包括：①共同远景：即通过提供共同远景，将发展目标与人才资源的期望结合在一起，满足人才资源的事业发展期望。②价值分享：即通过提供富有竞争力的薪酬体系及价值分享系统来满足人才资源的多元化的需求。包括内部信息、知识、经验的分享。③人才资源资本增值服务：即通过提供持续的人才资源开发、培训，提升他们的人才资源资本价值。④授权赋能：即让人才资源参与管理，授权他们自主工作，并承担更多的责任。⑤支持与援助：即通过建立支持与求助工作系统，为人才资源完成个人与组织发展目标提供条件。

（三）人才资源开发的重心——学习型人才资源

未来贵州少数民族地区人才资源培养的核心是对知识创新者与学习型人才资源的培养。其人才资源开发面临新三角：学习型人才资源，学习工作设计，学习工作系统。人才资源开发要关注学习型人才资源的特点，其重点是如何开发与管理学习型人才资源，对学习型人才资源采用不同的管理策略。

学习型人才资源的特点及其管理策略包括：学习型人才资源由于其拥有知识资本，因而有很强的独立性和自主性。这就必然带来新的管理问题：一是授权赋能人才资源风险管理。一方面要授权给人才资源，给他们一定的工作自主权；另一方面却又面临在授权时所带来的风险。一个人才资源既可能带来巨大的价值，又可能因用人不当而产生巨大的损失，人才资源的风险管理已经

成为人才资源开发的一个新课题。二是价值要求与人才资源成就意愿的协调。学习型人才资源具有很强的成就欲望与专业兴趣,如何确保他们的成就欲望和专业兴趣与发展目标一致是一个新问题。如人才资源过于注重个人的专业兴趣,在专业设置时,常常忽视专业的市场价值,无法满足市场与社会的需求,因此,要使人才资源面向市场,并把注意力集中在为开发适合市场需求的专业上,而不仅仅是获得理论界的支持与评价。三是工作模式改变,虚拟工作团队的存在。知识学习型工作往往是团队与项目合作,其工作模式是跨专业、跨职能、跨部门的,有时并没有固定的工作场所,而是通过信息、网络组成虚拟工作团队或项目团队,如何进行知识学习型工作的设计,也是未来人才资源开发的新课题。

学习型人才资源具有较高的流动意愿,由追求终身就业饭碗,转向追求终身就业能力。这就使得人才资源诚信具有新的含义。流动是必然的,关键在于如何建立人才资源之间的诚信关系。由于流动的加速,人才资源投资风险由谁承担成为面临的抉择。流动过频给管理带来危机。学习型人才资源的工作过程难以直接监控,工作成果难以衡量,使得价值评价体系的建立变得复杂而不确定。学习型人才资源更加关注个人的贡献与报酬之间的相关性,这就要求建立公正、客观的绩效考核体系。准确的工作定位与角色定位要在不同层次、不同类别上来确定他的任职资格、行为标准、工作规范。

学习型人才资源的能力与贡献差异大,出现混合交替式的需求模式。需求要素及需求结构也有了新的变化。报酬不再是一种生理层面的需求,而是其本身也是个人价值与社会身份的象征。从某种意义上说,报酬演变成为一种成就欲望层次上的心理需求。学习型人才资源的内在需求模式是混合交替式的,使得报酬

设计更为复杂。学习型人才资源不仅需要获得劳动收入，而且要获得人才资源资本的资本收入，即需要分享的价值创造成果。这种学习型人才资源出现了新的内在需求要素。这些要素是传统的需求模型难以囊括的。如：利润与信息分享需求、终身就业能力提高的需求、工作变换与流动增值的需求、个人成长与发展的需求等。学习型人才资源关注个人的贡献与报酬之间的相关性，就要求建立公正、客观的绩效考核体系，准确的工作定位与角色定位要在不同层次、不同类别上确定其任职资格、行为标准、工作规范。

学习型人才资源的特点使领导界限模糊化。学习创新型中，领导与被领导的界限变得模糊，知识正替代权威。一个人的价值不再仅仅取决于其在管理职务上的高低，而取决于其拥有的知识和信息量。领导与被领导之间的关系是以信任、沟通、承诺、学习为基本互动准则。学习型人才资源的特点要求领导方式发生根本的转变，信任、沟通、承诺、学习成为新的互动方式，知识正在影响权威。

（四）人才资源开发的核心——人才资源价值链管理

未来贵州少数民族地区人才资源开发的核心就是如何通过价值链的管理，即通过价值创造、价值评价、价值分配的管理来实现人才资源资本价值的实现与增值。价值链本身就是对人才资源激励和创新的过程。价值创造就是在理念上要肯定知识创新者和人才资源在价值创造中的主导作用，人才资源开发的重心要遵循2:8规律，即要关注那些能够创造巨大价值的人，他们创造了80%的价值，而在人员数量中仅占20%，却能带动其他80%的人。注重形成的核心层、中坚层、骨干层队伍，同时实现人才资源的分层分类管理模式。价值评价问题是人才资源开发的核心问

题,就是指要通过价值评价体系及评价机制的确定,使人才资源的贡献得到承认,使真正优秀而被需求的、所需要的人才资源脱颖而出,使形成以凭能力和业绩作为评价核心的人才资源开发机制。价值分配就是要通过价值分配体系的建立,满足人才资源的需求,从而有效地激励人才资源,这就需要提供多元的价值分配形式,包括职权、机会、工资、奖金、福利、股权等形式的分配。要注重对人才资源的潜能评价,向他们提供面向未来的人才资源开发内容手段,提高其终身就业能力。

(五) 人才资源关系的新模式——以劳动契约和心理契约为双重纽带的战略合作伙伴关系

将来贵州少数民族地区人才资源之间的关系需要靠新的游戏规则来确定,这种新的游戏规则就是劳动契约与心理契约。以劳动契约和心理契约作为调节人才资源与使用者之间关系的纽带,一方面要依据市场法则确定人才资源与双方的权力、义务关系、利益关系;另一方面又要求使用者与人才资源一道建立共同远景,在此共同远景基础上就核心价值观达成共识,培养人才资源的职业道德,实现人才资源的自我发展与管理。要关注人才资源对组织的心理期望与组织对人才资源的心理期望之间达成一种“默契”,在与人才资源之间建立信任与承诺关系,要使人才资源实现自主管理的基础上,构建与人才资源双赢的战略合作伙伴关系,促进个人与组织共同成长和发展。

(六) 人才资源开发在组织中的战略地位上升,管理重心下移

人才资源真正成为战略性资源,人才资源开发要为战略目标

的实际承担责任。人才资源开发在组织中的战略地位上升，并在组织上得到保证，如成立人才资源委员会，使高层管理者关注并参与人才资源开发活动。

人才资源开发不仅仅是人才资源职能部门的责任，而且是全体人才资源及全体管理者的责任。高层管理者必须承担对人才资源开发的责任，关注人才资源的各种政策。目前的人才资源开发在某种程度上可以分为三个部分：一是专业职能部门的人才资源开发工作；二是高中基层领导者承担履行人才资源开发的责任；三是人才资源实现自我发展与自我开发。人才资源开发的一项根本任务就是：如何推动帮助各层管理者及全体人才资源去承担人才资源开发和管理责任。人才资源开发由行政权力型转向服务支持型。人才资源职能部门的权力淡化，中层的人才资源开发责任增加，人才资源自主管理的责任增加。由于目前组织变化速度很快，现在的组织是速度型组织、学习型组织、创新型组织，人才资源开发要配合组织不断地变革与创新，就需要创新授权，通过授权，建立创新机制；在人才资源中引入新的团队合作，形成知识型工作团队，将一个个战略单位经过自由组合，挑选自己的成员、领导，确定其操作系统和工具，并利用信息技术来制定他们认为最好的工作方法。这种被称为 SMT（自我管理式团队）的组织结构将成为贵州少数民族地区人才资源开发中的基本组织单位。

（七）人才资源开发的全球化、信息化

这是由组织的全球化所决定的。未来组织的全球化必然要求贵州少数民族地区人才资源开发策略的全球化。它包括三个方面：①人才资源的全球观念的系统整合与管理。也就是说，通过人才资源的开发与培训使得人才资源具有全球的概念。现在，人

才资源本身也需要进行系统的思考,即应该建立一种什么样的理念,如何使得核心价值观、共同远景能够系统地落实到人才资源日常的行为过程中,这就需要对他们的理念进行系统地整合与管理。②人才资源流动国际化、无国界。也就是说,要以全球的视野来选拔人才资源,来看待人才资源的流动,面对的就是人才资源流动的国际化以及无国界。③人才资源市场竞争的国际化。国际化的人才资源交流市场与人才资源交流将出现,并成为一种主要形式。人才资源的价值(价格)就不仅仅是在一个区域市场内来体现,它更多的是要按照国际市场的要求来看待人才资源价值。跨文化的人才资源开发成为重要内容。人才资源网将成为重要的人才资源市场形式。人才资源网要真正实现它的价值,就要最终走出“跑马圈地和卖地”的方式,真正通过利用网络优势来加速人才资源的交流与流动,并为市场提供人才资源的信息增值服务,以信息网络为工具的虚拟工作形式呈不断增长趋势。

(八) 人才资源流动速率加快,流动交易成本与流动风险增加,人才资源流向高风险、高回报的知识创新型组织

贵州少数民族地区的人才资源由追求终身就业饭碗转向追求终身就业能力,通过流动实现增值,使人才资源流动具有内在动力。人才资源稀缺与日益增长的人才资源需求,使人才资源面临多种流动诱因和流动机会。人才资源流动的交易成本增加,人才资源流动风险增加,需要强化人才资源的风险管理。集体跳槽与集体应聘将成为人才资源流动的新现象。组织的策略联盟与合并将关注人才资源的联盟与人才资源的合并。

因此,在这种情况下,就需要留住人才资源策略由筑坝防止人才资源跳槽流动转向整修渠道,即内部要有良好的人才资源环

境，对流水进行管理，控制河水的流量与流向。而且，人才资源部门要强化对流动人才资源的离职调查，除与个人面谈外，还要对其所在的群体和组织进行调查，找出流动原因以及所反映的组织运行上存在的问题，并提出改进措施。

（九）沟通、共识；信任、承诺；尊重、自主；服务、支持；创新、学习；合作、支援；授权、赋能；将成为人才资源开发的新准则

在未来，贵州少数民族地区与人才资源之间，管理者与被管理者之间，同事之间，将按新的游戏规则来处理各种关系，即如何在沟通基础上达成共识，如何在信任基础上彼此之间达成承诺，尊重人才资源的个性，如何在自主的基础上达到有效的管理，尤其是如何对创新型团队提供一种支持和服务，如何注重一种创新机制，如何变成一种学习型的组织，如何进行团队合作和授权赋能等。

（十）人才资源开发的核心任务是构建人才资源资本优势，人才资源开发者的角色多重化、职业化

贵州少数民族地区未来的核心优势取决于人才资源资本独特性及其优势。人才资源资本的核心任务是通过人才资源的有效开发与管理，提升人才资源价值。要将经营与经营人才资源结合在一起。要致力于深化两种关系：维持、深化、发展与市场的关系，提升市场关系价值，以赢得市场的终身价值；维持、深化、发展与人才资源的战略合作伙伴关系，提升他们的人才资源资本价值。

人才资源开发者要成为专家，要具有很强的沟通能力，必须

有很好的全局观，整个有一个很好的把握，通过沟通达成共识。贵州少数民族地区的人才资源开发者要尽快实现从业余选手向职业选手的转化。职业选手的要求主要包括三个方面：要有专业的知识和技能；要有职业的精神；必须懂得职业的游戏规则。^①

贵州少数民族地区人才资源的政策与决策将愈来愈需要外力，需要借助于社会上的各种力量。没有外力的推动，很多新的人才资源政策、组织变革的方案是很难提出并被社会各阶层认同的。

第二节 构建科学发展观指导下的贵州 少数民族地区人才观

“十一五”是贵州少数民族地区加快小康社会建设、努力实现经济社会发展历史性跨越的关键时期。贵州少数民族地区的人才资源开发面临新的发展机遇：一是经济全球化加快了人才流动，也为贵州少数民族地区引进国内外人才和留学回国人员来黔创业缔造了有利时机；二是大力实施人才强国和人才强省战略，继续实施西部大开发战略和新阶段扶贫开发战略，将进一步加大人才资源开发的力度；三是努力实现贵州经济社会发展的历史性跨越，增强了贵州少数民族地区加快人才资源开发的信心和力量。

贵州少数民族地区人才资源开发也面临严峻挑战和更高的要求。一是随着知识经济的蓬勃发展和经济全球化步伐的加快，市

① 单晓姣，高校青年人才资源管理的发展趋势[J]．太平洋学报，2007（6）．

场配置人才资源的基础性作用加大，面对区域间的人才竞争特别是发达地区的人才竞争，人才争夺更加激烈，对贵州少数民族地区稳定现有人才、加快人才资源开发提出了新的课题；二是全面落实科学发展观和人才观，要求进一步转变观念，创新人才资源开发模式，提高人才队伍的发展质量；三是加快实现贵州少数民族地区工业化、城镇化和市场化，大力促进经济增长方式的转变，对进一步改善人才结构、提升人才队伍整体素质提出了更高的要求；四是提高党的执政能力，要求全面加强贵州少数民族地区人才队伍的能力建设，努力培养和造就一大批素质优良、能驾驭复杂局面、勇于开拓进取的优秀党政领导人才。

因此，贵州少数民族地区人才资源开发必须遵循的指导思想是：以科学发展观为指导，树立新的人才观，坚持党管人才原则，坚持以人为本，大力实施人才强省战略，以人才资源能力建设为核心，以全面加强党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、乡土人才和社工人才队伍建设为主体，以培养开发高层次人才、高技能人才、农村实用人才为重点，以推进人才资源的市场配置为基础，围绕贵州少数民族地区“十一五”期间的经济社会发展目标，着眼于人才资源总量的增长、人才资源素质的提高和人才资源结构的改善，着力在深化干部人事制度改革、营造人才资源成长和发挥作用环境、加快培养开发贵州少数民族地区重点产业和行业需要的人才资源方面取得新的突破，为实现贵州少数民族地区经济社会发展的历史性跨越提供人才资源保证。

根据上述指导思想，“十一五”期间贵州少数民族地区人才

资源开发遵循以下原则:^①

(1) 坚持人才资源开发与经济社会协调发展。实施西部大开发战略,实现贵州少数民族地区经济社会发展的历史性跨越,人才资源是关键。必须把人才资源开发纳入经济社会发展总体规划,进一步加强宏观调控力度。在加大物质资源开发的同时,不断加大人才资源开发,以提高人才资源的整体素质来促进经济增长方式的转变,使人才资源开发与经济社会发展相互促进,协调发展。

(2) 坚持人才资源开发适度超前和可持续发展。采取有力措施,实施人才资源开发的重点突破和整体推进,坚持人才资源的培养、吸引和使用相结合,加强现有人才资源培养,积极引进紧缺急需人才资源、高层次创新科技人才资源和管理人才资源,以人才资源开发的适度超前促进经济社会发展的历史性跨越。按照构建社会主义和谐社会的要求,突出“五个统筹”,充分协调各方面的利益关系,以人的全面发展促进人才资源开发的可持续发展。

(3) 坚持重点优化人才资源成长小环境与大力改善人才资源成长大环境相结合。通过重点优化人才资源成长小环境,带动和促进贵州少数民族地区人才资源成长大环境的改善,努力走出一条加快人才资源开发的新路子。

(4) 坚持把能力建设作为人才资源开发的核心内容。构建现代国民教育体系及终身教育体系,大力发展职业教育,积极推进开放式教育,不断提高各类人才资源的职业技术素质特别是专业技术人才资源的自主创新能力,努力实现贵州少数民族地区人才

^① 贵州省发展和改革委员会. 贵州省国民经济和社会发展第十一个五年规划汇编 [G]. 2006-12-30.

资源队伍素质能力建设新的突破。

在以上贵州少数民族地区“十一五”人才资源开发的指导思想和原则的基础上,构建在科学发展观指导下的贵州少数民族地区人才观。

一、生态文明观

(一) 树立正确的生态文明观就是把生态文明建设融入贵州少数民族地区人才资源开发的整个过程中

中国共产党十六大报告把“建设生态良好的文明社会列为全面建设小康社会的四大目标之一”,十七大报告则更明确地提出“建设生态文明,基本形成节约能源和保护生态环境的产业结构、增长方式、消费模式”。报告还指出“生态文明观念在全社会牢固树立”,这标志“生态文明”概念在中国正式形成并以文本的形式得以巩固,在主流话语层面上占据了一席之地。

建设生态文明,不同于传统意义上的污染控制和生态恢复,而是克服工业文明弊端,探索资源节约型、环境友好型发展道路的过程。生态文明建设不仅包括人类在生态问题上所有积极的、进步的思想观念建设,而且包括生态意识在经济社会各个领域的延伸和物化建设。贵州少数民族地区人才资源开发只有融入生态文明观,才能实现经济社会发展的目的。

(二) 树立正确的生态文明观就是保护生态环境,提高人才资源开发可持续发展的生态环境,创建生态经济模式

创建生态经济模式,是贵州少数民族地区“生态立省”,生

态文明建设的关键所在。

创建与贵州少数民族地区“生态立省”，生态文明建设相适应的生态经济模式是势在必行，不仅是生态经济理念以及理论体系的要求，还是西部大开发的要求。“生态文明建设和环境保护是西部大开发的重要任务和切入点。加强西部地区生态文明建设和环境保护，关系农民当前生计和长远利益，关系全国能否实现可持续发展。”^①

生态经济是建立在自然界与生态文明建设和人类社会经济系统互相作用和渗透的复合经济系统的基础上，研究复合经济系统中的对立统一关系，谋求在生态平衡、社会稳定、经济发展、技术先进等条件下的生态与社会经济的最佳结合，生态与社会经济协调发展。它使生态文明建设和社会经济发展有机结合，在保护环境的同时，发展与生态环境友好型的可持续社会经济，达到生态与社会经济的双赢，实现经济效益、社会效益和生态效益相统一的综合效益。

所以，生态经济模式是生态与社会经济的辩证统一，是实现贵州少数民族地区人才资源可持续发展和社会、经济、自然复合生态文明建设相互协调的重要新型经济模式，也是解决贵州少数民族地区生态脆弱和贫困两难问题的最优途径。贵州少数民族地区喀斯特环境的脆弱性和易伤性，加上不合理的人为活动影响，致使喀斯特生态环境严重恶化，出现了一系列重大生态环境问题，其中最为显著的是生态环境遭破坏后形成的石漠化，形成了特殊的“喀斯特贫困”现象，包括生态贫困和经济贫困的“双贫困”。相信通过生态经济模式的创建，以及与之相适应的贵州少数民族地区人才资源开发可持续发展的管理体系的建立，这种

^① 国务院：《国务院关于进一步推进西部大开发的若干意见》[R]，2004。

“双贫困”现象将会得到有效的缓解和改善，贵州少数民族地区人才资源开发的可持续发展程度也将会得到很大的提高，最终实现贵州少数民族地区社会经济的跨越式发展。

（三）树立正确的生态文明观就是实现贵州少数民族地区人才资源开发目标与生态文明建设目标的一致

实现贵州少数民族地区人才资源开发目标与生态文明建设目标的一致，主要体现在以下三个方面的转变。

一是从“经济人”到“生态人”的转变。要由追求效益最大化的“经济人”，转变为包括生态效益在内的、整个系统效益最大化为价值判断标准和行为依据的“生态人”。把单纯的经济效益变为生态经济效益、系统效益。与此相应，社会道德标准不仅是人与人之间的行为规范，还应扩展到人与自然之间的行为规范。对国民经济的核算也不应只核算社会生产力，还要核算自然生产力，用绿色 GDP 来代替传统的 GDP。让生态文明的观念在全社会牢固树立，把建设良好生态环境的任务落实到每个家庭，成为全社会的自觉行动。^①

二是从经济增长到可持续发展的转变。要从“经济增长 = 发展”的思维中解脱出来，代之以可持续发展的模式和方式，统筹考虑经济发展与人口、环境、资源的协调。不以牺牲后代人利益为代价来满足当代人的利益，不仅要安排好当前的发展，还要为未来的发展创造更好的条件，从浪费资源和先污染后治理的发展模式向资源节约环境友好的发展模式转变，从只重视经济发展向经济发展和节约资源保护环境并重转变。

三是生产、生活方式的转变。建设有利于节约资源保护环境

^① 邓玲，黄勤．国土开发与城镇建设[M]．成都：四川大学出版社，2007．

的产业结构、增长方式、消费模式。从粗放的“低效益、高投入、高排放、高污染、不循环”的经济增长方式向“低投入、高产出、低消耗、少排放、能循环、可持续”的增长方式转变；优化产业结构，从主要依靠第二产业带动向第一、第二、第三产业协同带动转变；尤其要发展有利于节约资源保护环境的现代服务业、环保产业。循环经济形成较大规模、可再生能源比重显著上升；由主要消耗物质资源向主要依靠科技进步、劳动者的素质提高、管理创新转变，向文明、节约、适度、合理、循环型的生存方式和消费模式转变。

二、时空观

世界万物的运动都离不开一定的时间和空间，作为特殊的物质运动形式——人才资源开发和发展，总是在特定的时空条件下，受该时空条件的制约，体现该时空的特征。贵州少数民族地区人才资源的开发同样如此。

从时间角度看，贵州少数民族地区人才资源的开发总是受所处新时期的制约，打上新时期的印记，体现新时期的特征，是新时期历史条件的产物。据此，贵州少数民族地区人才资源开发要树立时代观，要符合新形势的新要求，体现新世纪的时代特征：

(1) 前瞻性。新世纪是以人才资源开发作为时代动力的崭新世纪，处在这一历史时期内的人才资源开发，必然具有前瞻性的特征。

(2) 国际化。世纪之交经济发展全球化趋势更加明显。随着全球经济合作的展开，国际经济、文化、教育、科技等交流更加频繁，国际活动能力开发成为这一时代人才资源开发活动的又一大特征。

(3) 信息化。随着全球信息网络化趋势加快，社会信息化发

展必将给人才资源开发的目标、模式、内容、手段、方法等带来一系列巨大影响,人才资源开发日益带上信息化的特征。

从空间角度看,人才资源开发所存在的空间分异,是受制于地域空间的社会和自然环境,是特定的区域空间诸要素组合的不均衡性造成的。^① 据此,贵州少数民族地区人才资源开发,必须树立地域空间观,应充分体现中国特色,主要反映为:

(1) 以建设有中国特色的社会主义理论和科学发展观为指导,以社会主义市场经济体制为背景。

(2) 强调政治思想,即贵州少数民族地区人才资源开发应高度重视思想道德素质教育,把坚定正确的政治方向放在人才资源开发的第一位。

(3) 贯彻党管干部原则,即将整个贵州少数民族地区人才资源开发活动置于各级党委直接领导之下。

三、特性观

鉴于开发的对象是贵州少数民族地区人才资源,因而其开发活动必须体现贵州少数民族地区人才资源的特性。具体而言,贵州少数民族地区人才资源开发既要反映少数民族地区人才资源的社会角色,又要体现少数民族的身心特点,还要符合该特殊地域的人才资源成长规律,以及少数民族地区人才资源成长规律的特殊性。贵州少数民族地区人才资源的开发既要考虑各少数民族的特性,又要考虑该区域人才资源创造最佳年龄,等等。

^① 杜肯堂,戴士根. 区域经济管理 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2004: 3.

四、全局观和服务观

贵州少数民族地区人才资源开发是国家人才资源开发的重要组成部分，它决定了贵州少数民族地区的人才资源开发战略处在各层次人才资源开发战略的系统之中，直接受到高层次人才资源开发战略的制约，因而构思贵州少数民族地区人才资源开发战略时，应将国家人才资源开发战略作为制定贵州少数民族地区人才资源开发战略的重要依据之一。

从区域角度来讲，区域内总开发是母系统。区域的经济开发、科技开发、文化教育开发、人才资源开发等均是母系统中的子系统，经济开发又是在诸分系统中居主导地位。贵州少数民族地区人才资源开发，又是国家人才资源开发分系统中的子系统。由此，贵州少数民族地区的人才资源开发，一方面必须树立全局观，应置于国家人才资源开发之中，以贵州少数民族地区经济开发为中心，综合考虑与贵州少数民族地区其他系统开发之间的相互影响和作用；另一方面，又必须树立服务观，为贵州少数民族地区经济社会的总开发服务，促进贵州少数民族地区社会经济的跨越式发展。

五、系统观

正如前述，人才资源开发是一项复杂的社会系统工程。就其时间顺序展开而言，它由预测规划、教育培训、考核评价、选用配置、使用调控等基本环节构成。在此过程中，各环节紧紧相扣，密切联系，彼此制约，恰似一条人才资源开发链。人才资源开发即是诸环节及其关系的总和。

要使这项系统工程整体效益最优化，不仅要求诸环节优化，

而且要求诸环节之间一体化。同理，贵州少数民族地区人才资源开发的整体效益要达到最佳化，必须要以人才资源开发过程系统原理为指导。

六、适度超前观

鉴于教育效果的滞后性和人才资源培养的长期性，人才资源开发应适度超前，更何况，贵州少数民族地区人才资源成长的周期比非少数民族地区长，加之贵州少数民族地区人才资源在目前社会历史条件下使用周期又相对较短，因而贵州少数民族地区人才资源开发更需树立适度超前观。

第三节 贵州少数民族地区人才资源开发的目标

一、总体目标

“十一五”期间贵州少数民族地区人才资源开发的主要目标是：干部人事制度改革取得突破性进展，与社会主义市场经济体制相适应的人才资源工作体制和机制基本建立；人才资源队伍进一步壮大，整体素质明显提高；人才资源结构得到改善，人才资源在三次产业中的分布得到有效调整，逐步与经济社会发展相适应；比较规范、系统的人才资源工作政策法规体系和比较完善的人才资源市场体系基本建立，初步形成有利于各类人才资源发挥

作用、激发聪明才智的良好环境。^① 根据贵州少数民族地区“十一五”人力资源开发的指导思想和原则以及目标,今后十年,既是中国推进改革开放和现代化建设的重要时期,也是贵州少数民族地区人力资源开发进步与发展的重要时期。

贵州少数民族地区人力资源开发的总体目标是:以科学发展观为指导,以党的“十七大”精神为准绳,发展是第一要素,以发展为主线,促进贵州少数民族地区社会经济的可持续发展。贵州少数民族地区人力资源开发是富有时代特征、区域特色的整体性开发。人力资源的整体素质有明显提高,在全面参与经济建设和社会发展、参与管理的过程中,使法律赋予贵州少数民族地区人才资源在政治、经济、文化、社会及家庭中的平等权利进一步得到落实。使贵州少数民族地区人才资源在数量、质量、结构、效能上均达到一个新的水平,并使贵州少数民族地区人才资源开发的广度、深度和维度达到国家或地区先进行列。

二、数量目标

贵州少数民族地区扩大人才资源的总量目标为:以每年5.7%左右的速度增长,到2010年,具有中专及以上学历或专业技术职称的各类人才资源总量达到206万人以上,各类人才总量占人口总数的5.02%以上,每万人口中的人才数达到502人以上。

(1) 在增加人才资源数量的同时,把工作着力点放在提高高层次人才资源和紧缺人才资源的数量上;在重点增加党政人才资源、企业经营管理人才资源和专业技术人才资源三支资源的同

^① 贵州省发展和改革委员会,贵州省国民经济和社会发展第十一个五年规划汇编[G],2006-12-30.

时，也要提高技能人才资源和农村实用人才资源数量。

(2) 人才资源的建设和数量目标要统筹兼顾各个层次、各个门类的人才资源需求，实现不同层次、不同职业、不同年龄人才资源的协调发展。要加强对人才资源队伍的宏观调控，调整和优化人才资源结构，促进人才资源在区域、产业、行业 and 不同所有制组织的合理分布。

(3) 要建立以市场为导向的人才资源数量配置机制；建立有利于人才资源成长，充分施展才能的选人用人机制，增大人才资源的数量。

(4) 提高对人才资源数量的管理水平。逐步提高贵州少数民族地区人才资源中女性在决策层和管理层中所占比例，逐步提高省、地、市、县、乡各级决策层和管理层中少数民族所占的比例。

三、质量目标

提高人才资源整体素质。在提高思想政治素质、加强职业道德开发的同时，使人才的知识水平和能力素质有较大提高。到2010年，在各类人才中具有大学以上学历的达到58.8%左右，每10万人口中具有大学以上学历的达到3700人以上。

今后几年，通过强有力的、有针对性的培训，以及在管理岗位上的磨练，使贵州少数民族地区人才资源的整体素质得到明显提高。特别应具备：

(1) 正确而强烈的建设贵州少数民族地区社会经济的意识。

(2) 出众而扎实的才能，特别是提高开拓创新能力和预测规划能力，掌握邓小平建设有中国特色的社会主义理论、社会主义市场经济知识、管理学和现代科学知识、信息科学知识、外语知识等。

(3) 积极而良好的品格。特别是事业心、自信心、进取

心等。

由此，造就一大批能面向世界的外向型、开拓创新型、复合型贵州少数民族地区人才资源。

四、结构目标

调整和优化人才资源结构。人才在产业、地区、城乡间的分布趋于合理，人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例趋于合理；人才结构与经济结构基本适应，人才资源的整体素质明显提高；劳动力资源人事制度和人才管理体制取得新进展，有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的有效机制逐步建立，人才市场体系和人才管理法规日趋完善，人才成长的环境进一步优化。

今后几年，通过全党全社会以及贵州少数民族地区自身的努力，在提高贵州少数民族地区人才资源全面素质的前提下，拟调整下列结构：

(1) 文化程度结构：今后贵州少数民族地区人才资源以大学本科学历层次为主。人才学历结构调整目标为：贵州少数民族地区党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高层次人才、乡土人才和社工人才等六支队伍中大专以上学历人才比重由 2005 年的 57% 提高到 2010 年的 70% 以上。

(2) 层次结构：今后要明显增加高层次的贵州少数民族地区人才资源的比例，提高贵州少数民族地区人才资源群体结构的重心。人才职称结构调整目标为：人才职称高、中、初级能级比由 2005 年的 1:6:15 调整为 2010 年的 1:5:13。

(3) 部门结构：今后要提高贵州少数民族地区经济行政管理部門人才资源的比例，使人才资源的部门分布较为平衡。

五、效能目标

今后几年，要尽力开发贵州少数民族地区人才资源的潜能，使人才特长使用率由 75.51% 提高到 95% 以上；使人才资源利用率由 63.75% 提高到 95% 以上，力求使贵州少数民族地区人才资源的潜能得以充分开掘，并加以发挥和发展。

概言之，今后几年贵州少数民族地区人才资源开发的具体目标为：增加数量，提高素质，优化结构，开发潜能。增加数量，扩大比例，属外延性开发目标；提高素质，优化结构，开发潜能，属内涵性开发目标。只有外延和内涵开发有效结合，才能达到贵州少数民族地区人才资源开发的总目标。

第四节 贵州少数民族地区人才资源开发的重点

“十一五”期间，贵州少数民族地区将加大人才资源开发力度，国家和省财政将投入 96 666 万元进行人才资源开发，将实施“四个一”人才培养工程、党政人才培养计划、新技师培养计划、“阳光工程”培养计划等 19 个人才资源开发重点项目，其中高校毕业生人才储备计划、宣传文化系统“四个一批”人才培养计划、支柱产业人才队伍建设工程是全新的人才资源开发项目。贵州少数民族地区“十一五”人才开发专项规划是首次列入省政府重点专项规划的人才方面规划，也是首次跳出人事部门范围作出的人才规划，具有很强的操作性，19 个重点项目全部按计划实施完毕，将显著壮大贵州少数民族地区

人才队伍。规划力图避免“引来女婿气走儿子”的现象发生，明确要重点培养和使用现有人才，引进紧缺人才，并且以柔性引进为主（见表5-1）。

表5-1 贵州少数民族地区人才资源开发重点项目表

序号	项目名称	主要内容	完成时间	经费预算 (万元)	牵头单位	备 注
1	继续实施新世纪“百千万”人才工程	每两年向国家人事部推荐10名左右“百千万”人才工程一、二层次人选，做好“百千万”人才的培养工作	2010年	50	省人事厅	
2	继续实施国家有突出贡献中青年专家选拔计划	向国家人事部推荐15名国家有突出贡献中青年专家人选，做好国家有突出贡献中青年专家的培养工作	2010年	75	省人事厅	
3	继续实施政府特殊津贴评选计划	每两年向国家人事部推荐18名享受国务院特殊津贴人选，每两年评选23名专家享受省政府特殊津贴	2010年	125	省人事厅	省财政53万，国家财政72万，合计125万
4	“四个一”人才培养工程	培养造就30名左右在国际上有一定影响的专家组成核心专家群体；500名左右在省内领先、能够参与国内竞争的学术技术带头人组成重点专家群体；3000名左右在各学科和技术领域起骨干作用的人才组成骨干专家群体；100000名左右适应区域经济社会发展的人才组成县乡企业基础人才	2010年	2500	省委组织部省人事厅	

续表

序号	项目名称	主要内容	完成时间	经费预算(万元)	牵头单位	备注
5	支柱产业人才队伍建设工程	培养造就支柱产业人才集群	2010年	2500	省委组织部、省人事厅	
6	继续实施“双五百”工程	十年内选拔培养省管专家500名,选拔省管专家后备人选500名	2010年	1000	省委组织部	
7	继续实施优秀青年科技人才培养计划	五年内培养和造就100名40岁左右的优秀青年科技人才	2010年	1500	省科学技术厅	
8	党政人才培养计划	力争把整个少数民族地区在职干部轮训一遍,每年培训公务员2万名左右,选送100名优秀党政人才赴国外深造	2010年	5000	省委组织部、省人事厅	
9	“五个-”人才工程	培养一支国有资产出资人代表队伍;一支企业家和高级经营管理人才队伍;一支复合型党务人才队伍;一支高技术人才队伍;一支复合型高技能人才队伍	2010年	200	省国有资产管理委员会	
10	宣传文化系统“四个一批”人才培养工程	培养理论界约70名、新闻界约110名、出版界约30名、文学艺术界约90名的优秀宣传文化人才	2010年	300	省委宣传部	

续表

序号	项目名称	主要内容	完成时间	经费预算 (万元)	牵头单位	备 注
11	新技师培养计划	培养一批技术技能型和知识技能型急需人才,用五年时间,整个少数民族地区技师人数占专业技术工人数的3.5%。成立3~5所技师学院	2010年	3 000	省劳动和社会保障厅	
12	少数民族人才“312”培训计划	每年培训少数民族人才3 000名左右,选送少数民族中青年人才100名到国内高校培训,20名左右赴国外培训	2010年	1 750	省民宗委	
13	“5·1”工程	在少数民族地区新的社会阶层中培养500名优秀经营管理人才,1 000名优秀专业技术人才	2010年	1 514	省委统战部	
14	继续实施贫困地区干部、农民培训计划	开展农民技术普及培训500万人次,向6万农民颁发“绿色证书”,开展贫困地区干部培训7万人,农村劳动力转移培训10万人	2010年	40 425	省委农业办公室	省财政4 000万元、国家财政36 425万元,合计40 425万元
15	“阳光工程”培训计划	扩大农民培训基地到300个以上,开展农民转移就业前的引导性培训100万人次,职业技能培训50万人	2010年	10 730	省农业厅	省财政1230万、国家财政9 500万元,合计10 730万元

续表

序号	项目名称	主要内容	完成时间	经费预算 (万元)	牵头单位	备注
16	省乡土人才开发“四个一”工程	每年培训乡土人才100 000名, 认证10 000名, 联系1 000名, 每两年表彰100名乡土拔尖人才	2010年	150	省人事厅	
17	人才资源信息服务系统	建立贵州少数民族地区公共人才资源服务网络和贵州省人才基础信息数据库	2010年	480	省人事厅	
18	省经贸委“五·二”工程	每年培训企业高级管理人员50名, 中级管理人员100名, 短期专项培训人员200名	2010年	1 007	省经济贸易委员会	
19	高校毕业生人才储备工程	1. 实施“一村一名大学生工程”, 共选聘12 000名大学生进村(社区)工作 2. 实施高校毕业生“三支一扶”计划, 每年招募500名高校毕业生到乡镇从事2~3年支教、支农、支医和扶贫工作 3. 高校毕业生就业见习计划, 每年安排1 000名应届高校毕业生到企事业单位见习, 见习期不超过1年	2010年	24 360	省人事厅	

资料来源: 贵州省人事厅人才统计资料 [Z]. 2005—2008.

注: 经费预算合计96 666万元(其中国家财政45 997万元; 省财政50 669万元); 国家财政45 997万元已落实; “十五”期间每年省财政投入人才队伍建设专项资金1 980万元, 五年共计9 900万元, “十一五”期间新增省财政经费40 769万元。

根据以上人才资源开发的重点项目,本书得出贵州少数民族地区人才资源开发的具体重点如下,以确保规划目标任务的全面完成。

一、最佳期人才资源开发

从年龄来看,各年龄段人才资源开发并存并举,以开发最佳期贵州少数民族地区人才资源为重点。即重点开发 30 岁~45 岁少数民族地区人才资源。^①这不仅可以充分开掘和发挥人才的创造才能,而且可以更有效积累创造成功的知识和经验,发展创造优势,提高创造素质。这样,既有利于人才资源优化,也有利于社会主义现代化建设的发展。它是发展人才和发展事业的双重最佳的开发人才选择。

二、干部人才资源开发

从层次来看,开发各层级少数民族人才资源并存并举,以开发中高层次少数民族人才资源为重点。这不仅是克服中高层次的少数民族人才资源的严重短缺,提高贵州少数民族地区人才资源群体结构重心的需要,而且重点开发中高层次的少数民族人才资源影响大,可起到效仿和带动作用。也是贵州少数民族地区人才资源开发水平提高的标志。更何况,中高层次的贵州少数民族人才资源成长难度更大。

从职别来看,各职别少数民族人才资源开发并存并举,以开发正职少数民族人才资源为重点。其理由:一是改变正职少数民族人才资源短缺,改善贵州少数民族地区人才资源开

^① 王礼全,主编.贵州人才问题研究报告[M].贵阳:贵州人民出版社,2005.

发群体职别结构的需要；二是为了培养高一层次的贵州少数民族人才资源的需要；三是有利于带动更多的贵州少数民族人才资源的成长。

三、管理人才资源开发

从部门来看，各部门少数民族人才资源开发并存并举，以经济行政管理部门少数民族人才资源开发为重点。这是由贵州少数民族地区经济建设为中心的历史背景所决定的，也是从贵州少数民族地区人才资源开发部门分布不合理的实际出发的。

四、能够面向世界的外向型人才资源开发

从素质类别来看，少数民族人才资源的内向素质和外向素质开发并存并举，以开发能够面向世界的外向型素质为重点。正如前述，这是经济发展全球化趋势、信息传递的全球网络化趋势，以及贵州少数民族地区改革开放全方位推进的要求。在此同时，贵州少数民族地区还需要重点开发开拓创新型素质，这也是全球综合国力竞争激烈化趋势所要求。

第五节 贵州少数民族地区人才资源 开发的步骤和空间布局

一、步骤

根据贵州少数民族地区经济社会发展战略，贵州少数民族地区人才资源开发目标实现或基本实现，拟分两步走，即 2010 年

前，为第一步。2010 年到 2020 年，为第二步。^①

（一）第一步（2010 年前）

以贵州少数民族地区经济社会发展战略为依据，制订贵州少数民族地区人才资源开发规划，并将其纳入贵州少数民族地区社会经济发展规划之中；紧紧依靠各级党政组织，以及贵州少数民族地区自身努力，建立贵州少数民族地区人才资源开发的社会经济系统工程，切实落实各项对策措施，全面推进贵州少数民族地区人才资源的整体开发，使贵州少数民族地区人才资源开发在数量、质量、结构、效能上均能达到一个新的水平。到 2010 年，各类少数民族地区人才资源开发数比目前增长 50%。

（二）第二步（2010 年到 2020 年）

形成少数民族地区人才资源开发的梯队。坚持近期、中期和远期三大梯队，既分阶段又体现连贯性的原则。第一梯队为现在 50 岁左右的现职人才资源。主要体现知识结构的领导性、综合性。应特别注重对他们在实践中的培养和提高。第二梯队为现年 40 岁左右的优秀人才资源。主要体现知识结构的尖端性、实用性。培养的时间不宜过长，但培养的手段可灵活多样。第三梯队为现年 30 岁左右的杰出人才资源。主要体现知识结构的权威性、发展性。培养的时间可以长一些。在上述阶段基础上，再经过 10 年左右努力，首先在黔南、黔西南、黔东南少数民族地区实现上述的贵州少数民族地区人才资源开发的总目标，并带动其他少数民族地区基本实现上述总目标，使贵州少数民族地区人才资源开

^① 中共贵州省委、贵州省人民政府关于实施人才强省战略的决定 [C]. 2004
2-12.

发的广度、深度和维度达到或进入全国水准。到 2020 年,少数民族地区人才资源开发数比 2010 年再增长 50%。

二、空间布局

遵循贵州少数民族地区人才资源开发的空間观,根据少数民族地区经济社会发展地区人才资源开发的客观需求,以及少数民族地区人才资源开发的现状,贵州少数民族地区人才资源开发,应体现少数民族地区不同的空间特色,提出不同的方向目标、重点和对策措施。

(一) 遵义市、铜仁地区、黔东南苗族侗族自治州人才资源开发的空間布局(东部)

(1) 遵义市、铜仁地区、黔东南少数民族地区人才资源开发起点要高,不仅要紧密为本地区第二次历史性人才新老更替服务,为本地区经济社会发展服务,而且要体现贵州少数民族地区人才资源开发的方向,并联系黔西南、黔南等 6 个少数民族地区人才资源的开发。

(2) 为适应并促进黔南、黔西南等 6 个少数民族地区社会经济迅速发展,遵义市、铜仁地区、黔东南少数民族地区的建设,必须加大少数民族地区人才资源开发的外向度,加快教育培训的步伐,增加少数民族地区人才资源出外工作、学习实践的机会,培养少数民族地区人才资源的外向型素质。必须大力开发能面向全国、全世界的少数民族地区人才资源。

(3) 为适应遵义市、铜仁地区、黔东南少数民族地区全方位对外开放所提出的要求,应特别强调贵州少数民族地区人才资源开发素质的整体开发。在开发少数民族地区人才资源外向型智能

素质的同时，更要注意培养他们的政治思想素质，把对外开放与社会主义、爱国主义辩证地统一起来；还要注意增强少数民族地区人才资源的身体素质，以适应繁重的对外工作任务。

(4) 根据遵义市、铜仁地区、黔东南少数民族地区率先建立社会主义市场经济体系，经济产业结构向“三、二、一”次序转化的要求，少数民族地区人才资源开发在完成上述的战略目标的前提下，应特别注意部门结构的调整，加强经济行政管理部门的少数民族地区人才资源的开发。

(5) 为适应并保证贵州少数民族地区人才资源开发的需求，遵义市、铜仁地区、黔东南少数民族地区应率先建立少数民族地区人才资源教育网络体系。以遵义（红花岗、汇川）、铜仁、凯里等地区为干部教育培训中心（基地），充分发挥上述地区师资、图书、教育设施和管理优势，为遵义市、铜仁地区、黔东南少数民族地区内部相对落后地区，为广大黔南、黔西南等少数民族地区培养少数民族地区人才资源及其所需的师资服务。

（二）六盘水市、毕节地区、黔西南苗族布依族自治州人才资源开发的空间布局（西部）

(1) 应该从适应并适度超前本地区经济社会发展的基点上，根据本地区经济社会文化发展的特点，特别是农业资源开发和经济发展突破口的需要，并从本地区少数民族地区人才资源队伍的现实实际出发，来构思具有自身特色的六盘水市、毕节地区、黔西南少数民族地区人才资源开发的战略，切忌有与黔南、黔东南等少数民族地区的条件攀比的思想。

(2) 根据六盘水市、毕节地区、黔西南经济社会发展的水准和战略，更加需要“开拓创新型”和“复合型”少数民族地区人才资源。为此，少数民族地区人才资源开发的重点应是：①开发

复合型素质,使他们具有一专多能的管理才能;②开发“开拓创新型”素质,强化他们市场经济和改革开放意识,以及相应的竞争、合作和创新素质。

(3) 六盘水市、毕节地区、黔西南是少数民族聚集中心,因而对少数民族地区人才资源开发,应成为少数民族地区人才资源开发的特色和重要组成部分。为此,要建立六盘水市、毕节地区、黔西南少数民族地区人才资源开发的社会经济系统工程,并设置专门机构,加以专门研究。

(4) 根据六盘水市、毕节地区、黔西南现有的经济实力和条件,以及少数民族地区人才资源低度使用状态,在实现上述的少数民族地区人才资源开发目标的过程中,要特别强调内涵性开发,注重现有少数民族地区人才资源的潜能开发,提高现有少数民族地区人才资源质量和利用率,改变使用程度与效率低的状态。

(5) 以六盘水、毕节、兴义为重点,建立六盘水市、毕节地区、黔西南少数民族地区人才资源教育培训基地。本地区内以城市为中心,向各地辐射,建立教育培训网络体系。

(6) 加强与黔南、黔东南等6个少数民族地区的交流和联合,积极依托并采取联合培养、办分校、委托培养、行动式培训等多种形式,为本地区培养中、高层次少数民族地区人才资源及其所需的师资。

(三) 贵阳市、安顺市、黔南布依族苗族自治州人才资源开发的空间布局(南部)

(1) 该地区介于黔西南、黔东南等少数民族地区之间,起着联动作用,其人才资源开发带有过渡性、融合性特征。

(2) 制订贵阳市、安顺市、黔南少数民族地区人才资源开发

的战略，应建立在本地区经济社会发展的需求和少数民族地区人才资源及开发现状的基础之上，并要考虑黔西南、黔东南等少数民族地区的影响和制约作用。

(3) 贵阳市、安顺市、黔南少数民族地区人才资源开发，立足于本地区力量为主，辅之以黔西南、黔东南等少数民族地区的支持。地区内部以贵阳、安顺（西秀）、都匀等城市为重点，建立少数民族地区人才资源教育培训基地。

(4) 加强长江、黄河、清水江等河流区域的联合和交流，共同提升和开发贵州少数民族地区人才资源。

第六章 贵州少数民族地区人才资源开发的对策研究

贵州少数民族地区人才资源开发是一个复杂的系统，破解贵州少数民族地区人才资源开发的瓶颈，需要采用综合的、多元的对策措施。本书运用区域经济政策理论与系统论，探索性地构建了贵州少数民族地区人才资源开发的对策系统，将众多对策措施归纳为认知、机制、运行、预警等对策子系统，并对每个子系统所包含的具体对策进行了归纳和梳理。

第一节 建立贵州少数民族地区人才资源开发的认知系统

一、创新贵州少数民族地区人才资源开发的理念

建立贵州少数民族地区人才资源开发的认知系统，转变观念，创新少数民族地区人才资源开发的理念和思路。

(一) 要充分认识到人才资源已经成为支撑贵州少数民族地区持续发展和自主创新的最宝贵的第一资源和战略性资源

贵州少数民族地区人才资源是作为第一资源和第一资本直接配置到社会经济价值链上的人才资源，是社会经济发展紧缺

和急需的人才资源。主要包括：懂经营管理的优秀企业家人才资源；拥有多重知识背景多技能的复合型人才资源；技能型人才资源和专业技术人才资源；外贸人才资源、营销人才资源等适应企业发展战略转变以及市场开拓的专业型人才资源。^①要深刻认识到贵州少数民族地区人才资源开发的重要性和紧迫性。努力营造尊重人才资源、尊重知识、尊重创造和创业的良好氛围。

加强人才资源开发和利用，坚持党管人才的原则，全面加强党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才等六支队伍建设，促进总量增长、结构改善和素质提高。紧紧抓住培养、吸引、使用三个环节，在培养和使用好现有人才的基础上，积极引进重要产业、重点学科、重大项目急需的高层次人才和紧缺人才。完善和落实优惠政策，引导和鼓励高校毕业生面向基层就业。加快高技能人才和农村乡土人才资源开发。健全人才市场体系。形成科学的人才评价、选拔任用和激励保障机制，为各类人才成长和发挥作用营造良好的环境，在全社会形成重才、爱才、聚才、用才的良好氛围。^②

（二）要充分认识到既要尊重人才资源规律又要合理引导贵州少数民族地区人才资源开发，盘活存量人才资源是开发人才资源的根本点

在当前，贵州少数民族地区应注意克服两种倾向：一是克服一些地方和部门存在不重视人才资源开发和不能合理使用人才的

① 王倩，邓玲：围绕重点产业集聚人才的对策研究[J]，中国人力资源开发，2007（1）。

② 贵州省国民经济和社会发展十五规划纲要[R]，石秀诗在贵州省第十届人民代表大会第四次会议上的讲话[Z]，2006-1-16。

现象,提高对人才资源的价值及其对促进经济发展有重大作用的认识;二是要克服智力劳动的价格与其价值相脱离的“脑体倒挂”现象,克服新的“读书无用论”的观念,在全社会大力宣传开发人才,特别是重视开发科技人才对增强综合国力的重要意义,营造人才健康成长的社会大气候,使各种人才都能为中国科技的振兴、经济的发展贡献出自己的聪明才智。

二、加强扩大贵州少数民族地区人才资源政策惠及面的政策宣传

(一) 要大力宣传贵州少数民族地区的优势,纠正社会对它的偏见

贵州少数民族地区幅员辽阔、资源丰富、民情淳朴,是一切有志之士施展才能抱负的地方。应该利用各种媒体,广泛宣传它的优美风光、风土人情、自然资源、建设成就、发展前景,向全社会介绍、推广在民族地区做出突出成就的外地典型人物,努力消除人们对它的偏见甚至恐惧感,吸引外地人才踊跃到贵州少数民族地区来工作。同时,通过广泛深入的宣传,努力创造尊重知识、尊重人才、关心人才、培养人才的良好社会风尚,努力提高知识分子的社会地位,鼓励本地区的各类人才安心本地、本职工作,为本地区的繁荣发展贡献聪明才智。

(二) 加强政策宣传,扩大贵州少数民族地区人才资源政策惠及面

(1) 编制《贵州少数民族地区人才资源政策汇编》,将与社会、经济人才资源引进、培训、科技成果转化、知识产权保护、激励保障等相关的政策法规及文件规定汇集成册,下发给企业,使企业对人才资源政策有一个全面的了解。

(2) 通过部门网站、报纸杂志、广播电视等搭建宣传平台，宣传国家、惠及其他地区人才资源信息和政策。

第二节 建立贵州少数民族地区人才资源开发的机制系统

一、选人机制

(一) 制定贵州少数民族地区人才资源开发的选人标准

设置《贵州少数民族地区人才资源开发目录》（以下简称《目录》），推进人才资源与智力开发系统工程。

(1) 根据贵州少数民族地区人才资源开发的类别、岗位需求、专业背景、能力要求、经历业绩、政策服务等，制定《目录》编制的规范化标准，并组织专家评审。

(2) 依据《目录》编制的规范化标准，分层次指导少数民族地区人才资源开发目录的编制。

(3) 依据《目录》，实施人才资源开发系统工程。对符合《目录》要求的人才资源实行政策聚焦、服务聚焦，引导人才资源向贵州少数民族地区聚集。

(4) 在思想和总体能力上要看能否在贵州少数民族地区企业中不断有新发展，能否不断打开工作新局面。要看是否真抓实干，有高度的责任心、事业心，有为人民服务的真才实学和强烈的责任感。要在思想素质、知识结构、能力结构方面根据学科和专业的不同，提出一些高标准。对于基础性研究、应用研究、技术开发研究的高级专家人才资源的人选要注意调配。注意选拔新

兴学科、应用学科、开发性研究的优秀人才资源，并扩大其比例，在年龄结构上以中青年为主。

（二）外引内连，扩大选择范围

第一，努力吸引国内学有所成的各类专业技术人员和优秀大学生、研究生落户贵州少数民族地区，并为他们尽可能地创造良好的成才环境，使他们成为贵州少数民族地区人才资源开发的后备力量。

第二，吸引出国获得博士学位的研究生及有发展潜力的留学生来贵州少数民族地区工作，接收单位要为其提供工作、生活的便利条件，政府职能部门要为其提供各种服务。

第三，对外籍以及港澳台地区的优秀人才资源实行“聘用制”和“荣誉制”，打造开放育人和用人环境，在培养他们的同时，利用他们的成果为贵州少数民族地区服务。

（三）完善人才竞争和选拔激励机制

贵州少数民族地区坚持并完善省、地、县、乡四级党政机关统一面向社会公开招考公务员的制度，进一步规范党政机关中层干部竞争上岗办法。改进企业经营管理人才选拔任用办法，采取面向社会公开招聘、企业内部民主推荐、竞争上岗等多种形式选拔企业经营管理人才。采取竞争聘任、公开招聘等多种形式选拔事业单位领导干部；对事业单位专业技术人员和管理人员实行聘用制度，通过科学设岗、竞争上岗、按岗聘任，逐步由身份管理向岗位管理转变。建立和完善高技能人才、拔尖乡土人才的选拔激励机制。

贵州少数民族地区继续实施县（市、区）科技副职的选派工作。扩大科技特派员创业行动试点范围，鼓励、支持和组织广大

科技人员到基层创业和开展科技活动，逐步形成以科研单位、大专院校的科技人员为主体，以农村乡土人才为基础的基层科技创新服务网络，把先进实用技术直接导入农业生产第一线，有效地实现科技成果的转化。

（四）遵循人才资源的选拔使用规律

在贵州少数民族地区人才资源的选拔使用上，要遵循人才资源如下规律：①有爱才之心：爱才就是以深刻真挚的感情来对待人才资源。管理者欲用才须爱才，有嫉贤妒能之心的人，是不能当好管理者的。②有求才之渴：管理者真正有爱才之心，还必须尽力求才。③有用才之胆：管理者用人才资源，要敢于破除旧框框，大胆破格选用能人。④有护才之魄：人才资源常有真知灼见，与众不同，某些人可能一时会将他们视为异端，对其行为横加指责。如管理者此时能力排众议，无畏地保护人才资源，将来会使其发挥出意想不到的能量。⑤有识才之能：管理者应学会当“伯乐”，认识到人才资源就在职工中，就在自己身边，促使更多的人才涌现出来。⑥有荐才之德：当识别出人才资源时，是否能举贤荐能，就需要管理者有好的荐才道德，尽量避免嫉贤妒能。⑦有容才之量：世界上没有完美无瑕的完才、全才。人才资源有所长，也常有所短，往往优点越突出，缺点越明显。管理者要有宽阔的胸怀、容才之量，善于容忍人才资源的缺点和弱点。⑧要知人善任：荐才就是为了用才，在观察人才长和短的基础上，一是用人唯贤；二是用人之长；三是用人能力与职务相称；四是用人不疑。

二、育人机制

(一) 大力推进教育改革和创新,全面推进素质教育,提高教育质量和管理水平,培养符合贵州少数民族地区社会经济发展需要的人才资源

构建现代国民教育体系,加快人才培养步伐,构建终身教育体系,促进学习型社会的形成,以人才资源能力建设为核心,在贵州少数民族地区树立大教育、大培训观念,在提高贵州少数民族地区公民思想道德素质、科学文化素质和健康素质的基础上,重点培养提高人的学习能力、实践能力,着力提高人的创新能力。加大教育培训力度,根据各类人才特点,实行分类培训,坚持学习与实践相结合,培养与使用相结合,强化实践锻炼,促进人才资源增长知识,提升能力;努力提高人才资源的政治素质和业务素质,促进各类人才资源的全面发展。

重点培训从事贵州少数民族地区人才资源工作的人才资源,从事人力资源管理的人才资源应具有更高的人力资本。因此,加强贵州少数民族地区人才资源开发和决定开发能否成功的关键,一是能否充分调动并有效组织从事贵州少数民族地区人才资源工作的人才资源,二是从事贵州少数民族地区人才资源工作的人才资源是否具有充足的人力资源管理知识与技术的储备。加强贵州少数民族地区人才资源工作,可以从如下方面入手:①建立贵州少数民族地区人才资源开发办,并增设人才资源开发岗位或是增加人才资源开发职责并有专人负责。对贵州少数民族地区从事人才资源开发的人员进行培训,培训内容包括:人力资源管理的基本知识和技能、人才资源开发目录的编制。②组织培训贵州少数民族地区相关企业人力资源管理部主管,重点指导企业进行人才

资源开发目录的编制。③开展人力资源从业人员的专门培训，实施持证上岗。

（二）建立校企联合培养方式机制，促进创新型实用人才资源培养

针对大专院校培养的毕业生实践经验不足及知识相对陈旧单一，与贵州少数民族地区相关企业所需人才资源存在较大差距这一普遍性问题，建议加强校企合作，面向实践主战场培养人才资源。培养方式包括：企业提供实习项目或实习岗位，以择优录用的方式面向在黔大专院校招收实习生；企业和在黔大专院校相关专业建立相对固定的合作关系，在企业合作完成学生实践课程的设计和学习；鼓励在黔大专院校相关专业的教师到企业兼职，在实践中对教师进行再培训；鼓励在黔大专院校相关专业的教师带领学生到企业实习，针对具体的实习岗位和实习内容，现场指导和帮助学生的实习活动；加强企业和学校的联系与合作，开展“订单式”培养或培训项目；企业和在黔大专院校协议的其他方式。

（三）通过贵州少数民族地区的科研工作实践培养造就

坚持在实践中成就人才。如通过国家和贵州少数民族地区重大科研项目实行公开招标竞争，重点设立基础社会经济、高新技术社会经济以及应用学科领域的科研和开发课题；实行科研项目申报评审制度，一旦立项，并要根据政策给予项目负责人以各种支持，帮助优秀人才资源从实践中脱颖而出。

（四）通过改革评聘制度来培养造就

在贵州少数民族地区改革学科带头人制度以及高级职称的评

聘制度，对具有独立工作能力的中青年培养对象，赋予人、财、物的自主权，在重任之下多出成果，受到锻炼，提高培养对象的综合的科研及科研管理能力。推行评聘分离，真正实现由身份管理向岗位管理的转变。

（五）通过派遣出国来培养造就

根据贵州少数民族地区迫切需要确定派出人员和进修项目。设立国外科研、学术、商务调研基地。同国外大组织、科研机构、高等院校建立合作关系。确定培养专家的研修项目和计划。选拔优秀党政人才赴境外考察培训，对于优秀的企业管理人才由政府资助出国培训学习。

三、用人机制

（一）改革贵州少数民族地区所需人才资源职务“终身制”的管理体制，建立“任期制”、“退休制”和“荣誉称号制”

第一，贵州少数民族地区所需人才资源评选程序要科学化、制度化。实行任期制。一般任期为5年。

第二，贵州少数民族地区所需人才资源到退休年龄要让出职务，实行“退休制”。

第三，贵州少数民族地区所需人才资源退休时发给“荣誉称号”证书，退休后仍享受以前的待遇。

（二）改革和完善用人制度，根据贵州少数民族地区所需人才资源的工作业绩制定相关的升降惩罚制度

贵州少数民族地区专业技术人员晋升高级职务逐步实行政策

倾斜。鉴于贵州少数民族地区各领域的高级专家年龄断层及某些专业缺口严重,根据实际情况,结合职称改革,每年专门拿出一一定量的高级职称指标,用于选拔中青年人才资源。

推荐选拔在贵州少数民族地区重要岗位有突出贡献的人才资源享受政府特殊津贴,以政府名义发放《享受人民政府特色津贴荣誉证书》。

(三) 建立以公开、平等、竞争、择优为导向,有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制

在贵州少数民族地区以扩大民主、加强监督为重点,进一步深化党政干部选拔任用制度改革。认真执行《党政领导干部选拔任用工作条例》,培养选拔各级领导干部。完善选任制,改进委任制,规范考任制,推行聘任制。进一步落实和完善党政领导干部公开选拔、竞争上岗、考察预告、差额考察、任前公示、任职试用等办法。推行机关中层干部竞争上岗。加大选拔任用优秀年轻干部的力度,坚持并改进考试录用和选调制度,开辟有利于他们健康成长的“快车道”。健全干部推荐、考察工作责任制和用人失察失误责任追究制。认真落实群众对领导干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权。完善党政机关干部年度考核制度,探索建立干部正常退出机制、增强干部队伍活力的有效措施。

(四) 以推进企业经营管理者市场化、职业化为重点,坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合,改革和完善国有企业经营管理人才选拔任用方式

在贵州少数民族地区对国有资产出资人代表依法实行派出制或选举制。对经理人推行聘任制,采取向社会公开招聘、竞争上岗、直接聘用等方式选拔,实行契约化管理。按照企业发展战略

和市场取向,拓宽选人视野,吸引境内外优秀人才到贵州少数民族地区企业任职。

四、激励机制

(一) 建立贵州少数民族地区人才资源开发的绩效评估、奖励制度

坚持客观公正、民主公开、注重实绩的原则,完善专业技术聘任制度和执业资格制度,坚持以德、能、勤、绩为内容的人才资源评估政策,推广协调、统一、多元的奖励制度和对有突出贡献的人才资源给予重奖的政策。对奖励资金确立其合理合法的地位。建立合理的人才资源奖励机制,一是要提高知识分子的政治地位;二是要改善知识分子的生活待遇;三是创设奖惩制度,要对科学研究上有成就的、对贵州少数民族地区作出重大贡献的各种人才资源,实行精神及物质上奖励。同时,形成一套完整的职称评定制度,在职称评定中体现平等竞争的原则。

(二) 实施“按知识分配”,以知识(智力)资源的占有、配置、开发和使用为最重要因素,并以此衡量其所创造价值的大小

贵州少数民族地区坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度。公务员实行国家统一的职务与级别相结合的工资制度。根据贵州少数民族地区经济发展和财力情况,按照国家规定完善贵州少数民族地区附加津贴、艰苦边远民族地区津贴等津补贴。按知识分配是智力资本、知识技术、成果、专利、管理因素参与分配,如技术入股分红等。实行多种分配形式,形成向重点岗位、优秀人才资源倾斜的分配激励机制。

（三）建立和完善国有企业经营管理人员的激励和约束机制

贵州少数民族地区进一步深化国有企业分配制度改革，逐步建立市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导的企业薪酬制度。坚持按劳分配与按生产要素分配相结合，将企业经营者薪酬与其责任、风险和业绩直接挂钩，逐步构建以经营业绩为核心、与市场价格接轨的分配激励机制。进一步探索和完善国有企业经营者年薪制。结合建立健全现代产权制度，探索产权激励机制，鼓励有条件的企业对作出突出贡献的管理人才、专业技术人才实行期权、股权激励。加强对国有企业主要领导人员的薪酬管理，建立健全以考核评价为基础，与岗位责任和业绩相挂钩，短期激励与中长期激励相结合的薪酬制度。允许企业按照经济效益、人才贡献和价值规律来决定工资水平和分配方式。对企业经营者，可实行年薪制、期权制或其他有利于调动积极性的分配办法；对科技人员，可实行新产品、新技术、新工艺效益分成制；对技术工人，可建立与技能水平挂钩的工资制度，特别是对关键技术岗位上的高技能人才，在薪酬、福利、培训等方面要实行倾斜政策，逐步形成职工凭技能得到使用和晋升、凭业绩贡献确定收入分配的激励机制。

（四）建立健全符合事业单位各类人才特点的分配激励机制

贵州少数民族地区建立健全事业单位工资分配管理制度，进一步扩大事业单位内部分配的自主权，促进收入分配政策向优秀人才、关键岗位、艰苦岗位倾斜。积极探索生产要素按贡献参与分配的实现形式和分配办法，逐步实现分配形式的多元化。建立

人才资本及科研成果有偿转移制度，鼓励专业技术人员用技术成果和管理才能入股分红。有条件的事业单位，在国家工资政策指导下，可将档案工资与实际收入相分离，实行协议工资、年薪制，逐步形成工资报酬与贡献挂钩的分配激励机制。鼓励专业技术人员面向基层、企业和农村提供有偿服务。依法保护知识产权，逐步在重点产业建立知识产权预警机制。完善知识、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的实现形式和办法；加大对基础教育、基础研究、战略高技术研究、重要公益研究等事业单位的分配政策支持力度，向关键岗位和优秀人才倾斜；探索和建立人才资本及科研成果有偿转移制度，研究制订专业技术人员兼职兼薪管理办法。

（五）建立多元化的人才奖励制度

逐步形成以政府奖励为导向、用人单位奖励为主体、社会力量奖励为补充的多元人才奖励制度。进一步加大表彰奖励的力度，建立贵州少数民族地区优秀留学回国人员表彰奖励制度，将有突出贡献的优秀高技能人才纳入享受政府特殊津贴评选范围。规范现行的奖励项目、奖励办法，完善公务员、企业经营管理人才、专业技术人才、技能人才和乡土人才的奖励制度。鼓励社会力量和企事业单位对有突出贡献的人才进行奖励。加大对有突出贡献的各类人才的宣传力度，在全社会形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。健全优秀人才表彰制度。坚持精神奖励和物质奖励相结合的原则，建立以政府奖励为导向、用人单位为主体、社会力量为补充的人才奖励体系。建立公开、公平、科学、合理的人才评选奖励机制，完善评选和奖励办法，各种奖励要向基层和一线优秀人才倾斜。实施《贵州少数民族地区科学技术奖励办法》，做好省科学技术奖的评审、奖励

工作；每两年评选一次省哲学社会科学优秀成果奖和文学艺术奖。完善公务员奖励制度，有条件的地方可实行公务员年度目标责任制考核奖。完善企业经营管理人才奖励制度。对获得国家的最高科学技术奖、自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖、国际科学技术合作奖、哲学社会科学优秀成果奖一、二等奖和国家级文学艺术大奖的，省里再给予精神奖励和一定的物质奖励。采取财政拨款与社会力量资助相结合的方式，建立统一的优秀人才省级表彰奖励资金。凡属省委、省政府命名表彰的奖项，要避免交叉重复。

五、考核机制

对贵州少数民族地区开发的人才资源进行客观、公正、科学合理的评议、评价和考核是贵州少数民族地区人才资源开发系统工程得以顺利进行的前提，也是人才资源开发的重要基础性工作。它包括基层人才资源、中层人才资源和高层人才资源的考核机制。

（一）基层人才资源的考核机制

贵州少数民族地区的基层人才资源的考核机制包括基层人才资源储备期，工作描述和匹配用人的机制。用人单位引进人才资源后，要提供其组织各主要岗位的工作描述，一方面供各类人才资源选择就业；另一方面供在职人员业绩考核，工作评价被引进的人才资源每人要提供一份自我描述，包括自我评价，选择职业方面的能力偏好，如管理能力，技术、业务能力，创造力，自制和独立能力等。根据对用人单位各岗位的了解和工作描述，填报自己感兴趣的岗位意向和职业期望。用人单位人事部要根据员工的个人描述和职业期望，将各种人才资源按现实型、智力型、社

交型、常规型、创业型和老板型分类,结合工作描述对人才资源的能力要求,进行专业对口岗位分配,委之以最恰当的职位,最大限度地实现人才资源价值。

(二) 中层人才资源的考核机制

贵州少数民族地区的中层人才资源的考核机制包括中层人才资源竞争期,与硬件挂钩和公平考核工资细分机制。硬件挂钩对引进人才资源的考核,既考虑个人努力的历史成绩,定岗定工资时将工资细分,与硬件挂钩,比如重点院校、急需专业、计算机英语等级、获奖证书、职称级别、工作年限、资历经验等加权考虑,又兼顾继续学习的前进动力,鼓励员工自学成才,对取得证书和相关资质者参照工资标准做相应调整,严格按照工作描述进行工作评价、绩效考核,做到有理有据,公平公正。

(三) 高层人才资源的考核机制

贵州少数民族地区的高层人才资源的考核机制包括高级人才资源核心层、岗位轮换、人才资源备份职业设计、岗位调换,以及情感留人机制。加强领导对人力资源管理理论和方法的学习,提高领导管理水平,以重才惜才之心,留才聚才之诚,识才育才之能,引才用才之法来提高人才资源开发工作的科学性和实效性。加强平级之间的人员岗位调动。按照横向调换、纵向调换、网状调换、双向调换等不同的职业道路综合安排,提供高层管理者不断挑战自我的创新空间。对一些不愿从事管理的技术性高级人才资源,利用“雁行理论”做人才资源备份。因此,建立和完善拔尖优秀人才联系服务制度和高级专家咨询服务系统,建立和完善领导干部联系高层次人才和拔尖优秀人才的制度,包括直接联系一批两院院士、国家有突出贡献中青年专家、国家百千万人

才系统工程入选者、学科带头人、博士后等高层次人才以及优秀高技能人才、拔尖乡土人才，对他们开展有针对性的服务。成立贵州少数民族地区高层次人才理事会及高层次人才服务机构。建立引进高层次人才的“绿色通道”，为各类高层次人才来黔创业和工作提供“一站式服务”。

第三节 建立贵州少数民族地区 人才资源开发的运行系统

一、政策系统

（一）贵州少数民族地区人才资源开发的宏观政策系统

到2010年，贵州少数民族地区要建立起比较完善和有效的，以法律、法规、政策为基本表现形式，最终形成包含人才资源教育培训、人才资源流动引进、人才资源使用管理、人才资源激励保障政策4个一级指标和14个二级指标的多层次的政策系统（见下页图6-1所示）。

1. 人才资源教育培训政策指标

人才资源教育培训是人才资源开发工作的基础，也是人才资源资本投资的第一步。做好人才资源培育工作是开发贵州少数民族地区人才资源、满足贵州少数民族地区经济社会发展的关键所在。人才资源教育培育就其内容而言，主要包含人才资源教育、人才资源培训、人才资源投资三个方面。由于贵州少数民族地区是少数民族聚集较多的地区，所以还包含了少数民族人才资源培育倾斜政策的内容。这四个方面的内容构成了一级指标人才资源

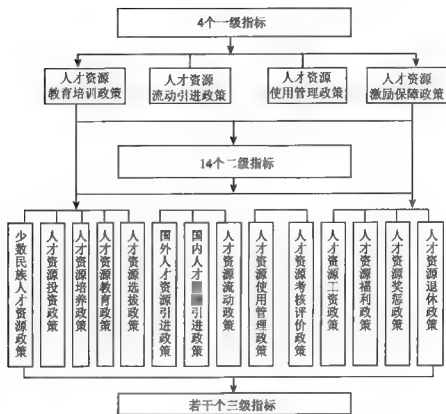


图 6-1 贵州少数民族地区人才资源开发的宏观政策系统

培训政策的四个二级指标。

人才资源教育政策指标。着力提高贵州少数民族地区基础教育水平，在普及九年制义务教育的基础上，有一半以上的学校普及普通高中或职业高中的十二年义务教育；同时，实现由应试教育向素质教育的实质性转变。发展高等职业教育，在综合大学或专业大学中增设高等职业教育学院，形成普通高校与高等职教相互对应、双向沟通的网络结构。

人才资源培训政策指标。加快贵州少数民族地区继续教育立法进程，面向 21 世纪，确立六支队伍人员培训政策。要以创新的精神开创事业，建立人才资源教育培训的新格局、新体系、新

机制。制定鼓励多样化培训政策，拓宽人才资源培训渠道，充分发掘人才资源培训社会资源，提高人才资源培训效益。

人才资源投资政策指标。树立“人才是重要资本”的理念，制定加大人才资源投资力度的政策，加快实现贵州少数民族地区投资结构的战略性调整，加强人才资源的超前性投资与开发的立法进度；实现人才资源投资多元化政策，建立政府、社会、单位、个人相结合的人才资源投资新模式；出台以市场为导向的人才资源投资回报政策，解决人才资源投资动力机制问题。

贵州少数民族地区少数民族人才资源培育倾斜政策指标。着眼于素质的提高，继续对少数民族人才资源在教育、培训方面给予适度倾斜；本着人才资源从小抓起的方针，争取中央的支持，仿照西藏等地区的做法，力争每年选拔数百名边远贫困少数民族儿童到内地学校读书至大学毕业，然后返回贵州少数民族地区工作。

2. 人才资源流动引进政策指标

人才资源流动引进是扩大贵州少数民族地区人才资源规模、实现人才资源优化组合的重要途径，特别是对提高贵州少数民族地区人才资源素质，填补急缺人才资源，盘活现存人才资源具有非常重要的现实意义。人才资源流动、国外人才资源（智力）引进、国内人才资源（智力）引进是一级指标人才资源流动引进政策的三个二级指标。

国外人才资源（智力）引进政策指标。改善贵州少数民族地区引进国外人才资源的软硬环境，初步建立针对国外人才资源的科学评价体系；研究制定既符合国际惯例、又符合贵州少数民族地区实际的人才资源引进政策以及留学人员回黔搞科研、办企业的优惠政策。

国内人才资源（智力）引进政策指标。制定政策，取消城市

不合理费用对人才资源引进的阻碍作用；淡化和逐步消除户籍制度对国内人才资源引进的限制性作用，探讨建立身份证管理体制的新的的人才资源管理模式；制定人才资源智力投资、技术入股等市场化运作政策，吸引国内人才资源为贵州少数民族地区经济发展服务；制定鼓励外省市优秀大学生来黔就业的政策；制定知识产权保护政策，确保智力引进者和输入者的利益，解决智力引进动力机制问题等。

人才资源流动政策指标。推行以“公开、公平、公正”为核心的人才资源市场化配置政策，实行人才资源代理服务，进一步促进人才资源市场的发育；取消人才资源流动的各种不合理限制，制定适应市场经济运行客观规律的人才资源流动政策，鼓励人才资源合理、自由流动。同时，从贵州少数民族地区实际出发，可考虑分步实施，制定以限制性条款为主体的人才资源流动政策，采取先稳定重点高级人才资源，放开中初级一般人才资源的方法，促进人才资源的有序流动。同时，制定已有人才资源的倾斜政策，充分发挥贵州少数民族地区现有人才资源优势。

3. 人才资源使用管理政策指标

随着人才资源存量的增加，一个越来越突出的问题是如何提高贵州少数民族地区人才资源的质量及其开发效益。如何合理使用人才资源、特别是留住关键人才资源是一个非常迫切的任务。人才资源使用管理、人才资源考核评价是一级指标人才资源使用管理政策的2个二级指标。

人才资源使用管理政策指标。进一步强化贵州少数民族地区市场竞争机制，在国家公务员中推行考核录用和竞争上岗制度，在各类企事业单位普遍推行体现双向选择原则的全员聘用合同制；在贵州少数民族地区各类单位实行岗位责任制，制订岗位责任目标，建立岗位责任书制度；实行人才资源考核结果与人才资

源使用利益紧密挂钩的政策,体现能上能下、能进能出的管理原则。

人才资源考核评价政策指标。制定贵州少数民族地区用人单位实际认定的人才资源价值认可政策,实行“评聘分开”,强化职务聘任制度和执业资格制度,逐步推行用人单位职务自主聘任制度;推行人才资源的社会化评价、认定政策,促进贵州少数民族地区人才资源评价体系的规范化、科学化;大力推行各类管理人才资源,尤其是贵州少数民族地区企业经营管理者们的知识能力和绩效的测评体系,为人才资源评价提供科学标准。

4. 人才资源激励保障政策指标

随着社会主义市场经济体制的不断完善发展,在实现人才资源开发管理工作的市场化、激励人才资源竞争、挖掘人才资源潜能的同时,做好贵州少数民族地区人才资源的保障工作,解除人才资源的后顾之忧,是社会主义市场经济条件下人才资源开发工作的内在要求。^①人才资源工资政策、人才资源奖惩政策、人才资源福利政策、人才资源退休政策是一级指标人才资源激励保障政策的四个二级指标。

贵州少数民族地区人才资源工资政策指标。制定企业与大部分事业单位的市场工资政策,由人才资源价值和市场供求关系决定工资报酬;建立按劳分配和按生产要素分配结合起来的多元化分配方式,对专业技术人员可以实行专利、技术、科研成果入股的政策;允许人才资源与用人单位双向协商工资制,强化用人单位对人才资源工资的决定权。行政不再干涉市场用人主体的工资分配方式;制定国家财政拨款单位的绩效工资政策,充分发挥工

^① 刘闯.人才资源开发的根本政策创新——边疆少数民族地区[J].新疆大学学报(社会科学版),2001;3.

资报酬的激励作用。

贵州少数民族地区人才资源奖惩政策指标。推行协调、一致的多元奖惩制度，精神奖励、物质奖励综合运用；制定鼓励青年人才资源的成长奖励制度，激励和扶持年轻优秀人才资源在最佳成长期脱颖而出；建立对作出突出贡献的人才资源的重奖政策，除一次性重奖外，凡有经济效益的要与效益挂钩；对科研部门实行项目责任制，有奖有罚；允许人才资源开发费用在科研项目经费中列支，进一步加大对科技人才资源的激励力度。

贵州少数民族地区人才资源福利政策指标。实施社会化、货币化的人才资源福利政策，福利发放以货币为主要形式，同时加强社会化福利功能，福利保障管理逐步与单位脱钩；制订人才资源最低福利保障标准，建立人才资源的各项保险制度。

贵州少数民族地区人才资源退休政策指标。推行企业和大部分事业单位人才资源工作年限协商制，在确保法定工作年限的基础上，增加的工作年限由用人单位与人才资源个人协商决定；制定国家财政拨款单位高级专家适当延长退休年龄的政策；同时实行用人单位和退休人才资源双向自主决定返聘政策，充分发挥“银色人才资源”的作用。

（二）贵州少数民族地区人才资源开发的微观政策系统

根据贵州少数民族地区人才资源开发的远期政策构架，从当前人才资源最急需、最关心，而目前改革基础和条件相对成熟的九个方面进行政策系统的设计。

1. 加大投资力度政策指标

建议在贵州少数民族地区固定资产投资中，提取并逐步增加人才资源开发投资比例，实行人才资源开发的超前性投资战略。

推进多元化投资体系,改变目前政府过多包揽教育投资和投资办学的模式,建成以政府投资办学为主,社会、单位、个人等主体共同参与投资办学的新的投资格局,实现教育产业化。

适当提高教育费附加的征收比例,从目前的3%逐步提高到4%。同时,加强征管工作,保证足额征收。

将人才资源投资纳入法制化轨道,起草人才资源投资条例,保证政府人才资源投资有法可依。充分发挥政府在人才资源开发中的引导性作用,发挥财政投入的乘数效应。

2. 高层次人才资源培养政策指标

抓紧制定高层次人才资源发展的专门规划,建议贵州少数民族地区政府直接领导,一位主管领导亲自负责,组织、人事、科技、教育等部门承办。

制定招聘引才、借智引才、成果转化引才、引资引才和协作关系引才五方面的配套政策指标,通过这五大途径引进转化型、模仿型人才资源和急需、短缺的高级人才资源。建立有效的高层次(包括行政管理)人才资源教育培训政策指标和利益驱动机制。

3. 促进出黔人才资源回归政策指标

凡在国外获得学士及以上学历人才资源或贵州少数民族地区急需的高科技、金融、信息、生物系统工程等方面的人才资源,都要千方百计引进。建议制定贵州少数民族地区统一、权威的国外返回人才资源政策指标,其内容包括:工作生活待遇方面的政策、职务晋升方面的政策;特别是成果转化利润提成、技术入股方面的优惠政策,建议比国内一般相同标准高出一倍;坚持“支持留学,鼓励回国,来去自由”的原则,为之提供出国学习交流的宽松环境。

放开引进国内人才资源。凡具有大学本科以上正规学历,符

合贵州少数民族地区产业结构调整方向，用人单位急需，贵州少数民族地区应全部放开。同时，在子女入学、住房福利、职称评定等方面享受与本地专业技术人员同等待遇，并免征城市增容费等其他额外费用。

积极改革户籍管理制度。在适当时机推行居民身份证制度试点，鼓励人才资源黔内外流动，逐步形成能进能出、来去自由的户籍管理制度。

4. 大力推行评聘分开、自主聘任的职称管理政策指标

贵州少数民族地区应该肯定，职称工作的成绩是显著的，但论资排辈问题还没有得到很好解决，优胜劣汰的竞争机制没有很好引入。解决的办法还是要靠市场，即推行评聘分开、自主聘任制度。这是深化职称改革、造就人才资源脱颖而出的重要途径。具体可由企事业单位根据实际需要设岗，并按任职条件直接聘用上岗，不受职称（即任职资格）的限制。单位自主设岗，由市场调节。

贵州少数民族地区在实行自主聘任时，单位应拿出一定职位，在国内外公开招聘。建议在机构改革期间，允许机关人员评定专业技术职务，积累经验后逐步放开，为机关人才资源退休和分流到企事业单位工作发挥作用创造条件。

5. 实行提高人才资源工资政策指标

贵州少数民族地区要较大幅度提高部分优秀高级人才资源工资待遇。从长远看，解决这些问题的根本办法是把贵州少数民族地区经济搞好，要解决眼前的问题，本书认为应先较大幅度提高一部分优秀高级人才资源的待遇，使国有与非国有、核心区与外围区收入差距不至过分悬殊。建议把部分高级人才资源（比如几百人）的待遇提高到高于沿海发达省份一般教授和系统工程师的收入水平。一定幅度提高较大部分人才资源（比如几千人）的

待遇。

实行专业技术人员按专利、知识产权、技术、管理知识等要素分配方法,体现知识与人才资源的价值。

提高待遇必须与工作成果密切关联,不能单纯按照资历加薪,决定某个人才资源的待遇优先提高时,应尽量减少行政办法而多采用市场机制。只要符合政府规定条件,让人才资源公开申请,最后通过竞争,由“同行评选”的办法决定。

6. 人才资源重奖政策指标

对项目、技术、资金引进和高新技术、急需技术开发以及其他实用技术开发等,按可直接计算的经济效益给予重奖;对不能直接计算经济效益和仅有社会效益的项目,制订评发标准划分奖励等级予以重奖。

设立专门的奖励审定机构,资金来源为贵州少数民族地区人才资源发展基金。

7. 全面放开专业技术人员业余兼职政策指标

专业技术人员兼职是挖掘人才资源潜力、强化人才资源开发的重要手段。从近几年来高校教师到中学兼职、家教、部分科技人员的对外技术投入、专业技术人员业余讲课等实践来看,它具有多方面的优越性。当前要在明确政策界限、保护知识产权、建立健全个人收入市场制度、完善个人收入调节税征收手段的同时,全面放开专业技术人员的业余兼职,以满足贵州少数民族地区经济社会发展的需要,充分发挥专业技术人员的积极性和创造性。要综合制定有关人才资源兼职的管理办法,保护本单位、兼职单位和人才资源三者的合法利益。

8. 充分开发利用老年人才资源政策指标

重点开发老年高级人才资源,为其中的优秀高级专业和管理人才资源制定特殊政策,采取有效措施,使他们的才智不因

退休而浪费。

在退休年龄上，不宜普遍延长法定退休年龄，但对一些如企业家、医生、科学家、系统工程师、律师、注册会计师、审计师等，可适当延长。

借鉴日本劝退办法。制订劝退心理训练计划，使即将退休人员有较早的思想准备，使之心有所属，平静对待退休。同时，对于受职位限制、聪明才干不能充分发挥的管理人员和技术人员，允许他们提前退休，到其他岗位上发挥更大作用。

对老年人才资源的开发，应采取组织计划与市场相结合的办法：对少数学术带头人和高级企业、经营管理、行政管理人才资源可采取组织安排的办法，解决他们发挥作用的问题；其他人员通过老年人才资源市场进行配置、交流，做到人尽其才。

在贵州少数民族地区人才资源发展基金中单列老年高级人才资源开发项目，重点支持部分同行公推的老年优秀高级人才资源。

9. 建立“贵州少数民族地区人才资源发展基金”

建立“贵州少数民族地区人才资源发展基金”是构筑贵州少数民族地区人才资源开发的一项重点系统工程，必须尽早列入议事日程，及早落实。主要用途是：定向资助国内外优秀高级人才资源的引进，解决优秀高级人才资源工作生活中遇到的特殊问题，中青年拔尖人才资源的科研与成果转化，高新技术现代化过程中成绩显著者的奖励，人才资源的继续教育，等等。贵州少数民族地区人才资源发展基金要集中各方面的力量共同筹集，其来源为政府拨款、各项固定资产投资按比例提取、企业赞助、社会捐助、区外募捐、党员干部硬性捐赠、人才资源交流中心所得资金和受益单位利润按比例提取等。

二、操作系统

在制定了人才资源开发的政策系统后，还要有切实可行的配套措施即人才资源开发的具体操作系统来保证落实。否则，所有的计划、系统都无异于一纸空文。

（一）建立贵州少数民族地区人才资源开发系统工程 的组织机构

（1）建立“贵州少数民族地区人才资源开发系统工程联席会议”。负责对组织、人事、宣传、计划、经济、科技、教育、卫生、财政等有关部门的领导组成。

（2）联席会议下设贵州少数民族地区人才资源开发工作办公室，主要通过规划、政策、评估、基金资助、奖励、信息跟踪等手段开展工作。工作办公室挂靠人事部门。

根据贵州少数民族地区人才资源开发对象的分类情况，成立相应的若干个专家委员会，每个委员会由高知名度专家组成。主要责任是，受联席会议委托，对各类贵州少数民族地区人才资源开发计划（包括人才资源的对象、条件、方式、考核及可行性等）进行评估，对各系统工作提出咨询建议，提出资助的方案建议，推荐奖励对象等。

例如，成立专家咨询委员会，为贵州少数民族地区的发展提供智力支持。贵州少数民族地区社会、经济人才资源开发办可根据部门的实际情况，成立相应的专家咨询委员会。专家咨询委员会是贵州少数民族地区的决策咨询机构，贵州少数民族地区社会、经济人才资源开发办的工作，对贵州少数民族地区发展中带长远性、全局性和战略性的重大决策、重大政策、重大规划进行研究论证，提出意见、建议和方案；对重大项目的实施，进行论

证,提出咨询参考意见,接受相关的委托研究及咨询。专家咨询委员会的选聘、职责、权利、义务、薪酬、工作方式等要以明确的规章制度规范。

(3) 创立贵州少数民族地区人才资源开发基金会,用于对重点吸引国际国内领先水平的高级专家的资助。基金来源:一是政府财政投入;二是企业基金投入;三是社会各界捐赠和赞助。

(4) 建立贵州少数民族地区人才资源开发培训、信息、服务中心。中心网络贵州少数民族地区各行各业高级专家的信息,重点跟踪各行各业涌现出来的综合水平达到国际国内领先水平的优秀骨干。

(二) 对贵州少数民族地区人才资源开发实行分级分类管理

完善人才资源工作领导协调机制。建立和完善党委宏观管理机制,充实和完善人才资源工作组织体系,加强人才资源工作干部队伍建设,完善人才资源工作责任制,建立“一把手”抓“第一资源”的考核制度,充分发挥各有关部门的职能作用,发挥各民主党派、人民团体、学术组织、社会中介机构等社会力量的重要作用,发挥企事业单位的主体作用,整合力量,强力推进贵州少数民族地区人才资源开发。

1. 贵州少数民族地区政府实行宏观调控,政府从宏观层面上调节人才资源供需状况,吸引人才资源

(1) 坚持六支队伍一起抓,促进贵州少数民族地区各类人才协调发展。以党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才等六支队伍为主体,着重培养适应贵州少数民族地区改革开放和社会主义现代化建设的高层次人才和高技能人才,带动整个人才队伍建设,努力形成一支门类齐全、梯次合理、素质优良、新老衔

接、能够满足贵州少数民族地区经济社会发展需要的人才队伍。

以加强思想政治建设和执政能力建设为核心，努力建设高素质的党政人才队伍；以提高创新能力和弘扬科学精神为核心，加强专业技术人才队伍建设；加强后备人才队伍建设，加强高技能人才队伍建设；加强农村实用人才队伍建设；加强少数民族人才、妇女人才和党外人才队伍建设。加强对少数民族人才、妇女人才和党外人才的选拔使用，明确培养重点，制订培养计划，采取有效措施，不断提高他们的综合素质，注重从他们中选拔培养高层次、高技能人才。各级党政领导班子要按照有关规定配备一定比例的少数民族干部、妇女干部；各级人大、政府、政协领导班子都要按规定配备党外干部。

重视非公有制经济组织和社会组织人才工作。把新的社会阶层中的各类人才纳入党和政府的工作范围，切实消除体制和政策问题，在政治上一视同仁，在政府奖励、人才培养、职称评定等人才政策上同等对待、统一安排，在面向社会的资助、基金、培训项目、人才信息库等公共资源运用上平等开放，在改善创业环境和工作生活条件上积极提供服务。

(2) 紧密结合贵州少数民族地区实施西部大开发和新阶段扶贫开发的需要，促进人才资源与经济社会协调发展。人才资源的规划、开发、调配和利用，要同西部大开发、新阶段扶贫开发的实施以及贵州少数民族地区各项重大工作布局紧密配合，相互协调、相互促进，做到人才工作和人才资源开发为实施重大发展战略服务，为中心工作服务。

努力调整人才结构，优化人才配置。促进贵州少数民族地区人才资源在产业、地区、城乡间的合理分布，逐步实现结构、布局的合理和优化，提高人才与产业结构调整的对对应度。进一步整合人才资源，形成人才资源的整体合力，集中力量攻克和解决经

济社会发展中的关键性课题。围绕特色经济、支柱产业的发展,突出抓好电力、烟酒、铝及铝加工、磷及磷化工、煤及煤化工、电子信息、航天航空、生物制药、旅游业等方面人才的培养、引进和使用,为特色产业、重点产业、新兴产业和重点项目建设提供人才保证。按照深化改革、扩大开放的要求,重视金融、外经贸、市场中介等方面人才的培养、引进和使用。制定重点系统工程项目、重大科技攻关项目人才与科技优化组合的具体办法,实行人才、科技的整体组合,发挥最大效能。

(3) 加大人才引进工作力度,促进人才合理流动。扩招本地区急缺的适用性专业人才资源,畅通人才资源引进的绿色通道。如:落实贵州少数民族地区为了实现“人才资源洼地的目标”引进人才资源实行“零门槛”的措施,即国民教育硕士以上学位,可在省内任何城市先落户后择业;国民教育本、专科可在省会城市先择业后落户,也可在省会以外城市先落后户择业,人事档案由其落户所在地政府部门所属人才资源服务机构管理,并提供若干年的免费代理。这在国内引才大战中是比较有吸引力的。并积极采取团队引进、核心人才资源带动引进、高校技术项目开发引进等多种方式引进高层次人才资源,给予优惠的政策、待遇,从而在源头上保证人才资源储备,增加供给。

制定和完善引进人才特别是高层次人才的政策,对引进急需紧缺的优秀人才,经人事人才工作部门认定,可不受单位性质、人员编制和增人计划的限制,由人事、公安等部门办理有关手续。事业单位所需岗位职数由人事部门单独下达。企业引进人才所需经费可列入生产经营成本。引进人才的工资待遇可由用人单位确定,专业技术职务由用人单位自主聘任。积极发挥好中央和国家机关、发达地区来贵州少数民族地区任职挂职的干部、科技副职和博士服务团成员的作用。留学人员来黔工作,其在国外取

得的职业资格和专业技术任职资格予以认可，并不受原有任职资格的限制，直接申报相应的专业技术任职资格。建立健全留学人员来黔服务的政策措施和工作体系。开辟引进国（境）内外人才的“绿色通道”，加快制定引进优秀人才办法，为引进人才提供良好服务。发挥“贵州少数民族地区留学人员与专家服务中心”的作用，切实做好引进留学人员和海外高层次人才来黔创业和工作的管理服务。

贵州少数民族地区政府应根据人才资源流动的“推拉定律”（即流出方的推力效应和流入方的吸引效应），运用人才资源运动的规律制定和实行有助于防止人才资源外流的政策，引导人才资源流向，控制人才资源的流向和流速，实现人才资源的供求总量的动态平衡。同时，应制定和实行吸引人才资源回归的政策，用优良的工作条件以及较其他阶层优厚的薪金和生活条件作为吸引手段，吸引已流失在外的人才资源回归；还可通过邀请留学人员或华人学者回国参观、访问、讲学或开展合作研究等，争取流失在海外的人才资源的智力回流。人才资源的开发是贵州少数民族地区大开发的关键，贵州少数民族地区人才资源的开发必须建立创新机制。

（4）抓横向协调，构建人才资源“虚拟团队”。虚拟团队是信息时代组织模式中的一种，具体是指：由分散在不同地方共同工作的人们组成的群体，就目标而言，可以是为了解决一个问题，也可以是为了完成一个项目。贵州少数民族地区在发展经济过程中，可以借助于“虚拟团队”的作用，树立不求所有、但求所用的柔性人才资源引进观，提升本地区人力资源发展水平。

2. 各委办处局、行业协会实行中观调控

各委办处局、行业协会负责上下协调，根据不同社会经济学科类型的专家特点，采用专门立项、竞争入选、重点投入、跟踪

考察的管理方式,实现人员、资金、项目三到位。并完善园区专业化人才资源市场,有效聚集人才资源。

(1) 鼓励贵州少数民族地区企业向园区集中,借鉴老工业基地调整的政策,打造贵州少数民族地区集群,实现企业向园区集中,人才向园区聚集。

(2) 各区(市)县、市级各部门积极主动联系企业,畅通人事部门与各企业之间的联系渠道,为园区内的企业提供全方位的人事人才资源服务。

(3) 通过重点项目的推进有效聚集专业化人才资源,在项目中要预留人才资源经费。

(4) 完善园区专业化人才资源市场,通过政府的优惠政策和措施,不断盘活现有人才资源,畅通人才资源流动渠道,促进人才资源的有序流动。

3. 企事业单位实行微观调控

企事业单位在微观层面上保证人才资源健康成长,吸引人才资源、留住人才资源。设立社会、经济人才资源分类信息库,强化人才资源的信息化管理。

(1) 设立贵州少数民族地区人才资源分类信息库,运用现代化计算机管理办法,收集、储存、反馈各类人才资源信息并实行动态管理,主要包括:企业情况、现有人才资源状况、人才资源需求情况、人才资源政策、招商引资信息、项目发布等。信息库设立的目的是为贵州少数民族地区人才资源交流搭建一个良好的技术平台,实现人才资源信息的共享,以满足贵州少数民族地区企业和人才资源发展的需要。立足贵州少数民族地区、覆盖全国、辐射海外,为贵州少数民族地区发展开发优秀人才资源。

(2) 完善社会化的信息发布机制,及时而准确地提供人才资

源需求等相关信息。

(3) 加强推进区县社保联网系统建设,使企业可以就近办理参保缴费、待遇拨付、账户查询等社保业务。

(4) 建立和完善人才资源信息服务系统。适应贵州少数民族地区国民经济和社会发展的需要,加快人才结构调整步伐,研究建立人才结构动态变化机制,建立开放共享的公共人力资源服务网络,形成省、市(州、地)、行业等公共人力资源服务网络,逐步实现一点受理、多点服务。加强人才资源开发的宏观调控,建立贵州少数民族地区人才基础信息库,完善人才资源统计指标体系,坚持和完善人才预测和供求信息特别是重点产业、行业的人才需求发布制度,建立并落实“十一五”期间各项人才资源开发实施计划(项目)的指导监督和服务制度,建立和完善人才资源开发的定期评估制度。

三、追踪评估系统

(一) 建立贵州少数民族地区人才资源开发系统工程的追踪调查报告制度,不断纠正人才资源培训、分配、使用和开发中的各种偏差。

(二) 每年修正和制订贵州少数民族地区人才资源开发的滚动计划。政府应当明确有关部门做好年度的人才资源规划报告,并结合追踪调查和经济发展需要进行调整。

(三) 制定贵州少数民族地区人才资源开发的标准,建立评价体系。

由政府主管部门协同有关单位,制定贵州少数民族地区人才资源开发的标准,并分别制定出客观公开的评价指标体系。对贵州少数民族地区人才资源开发建立客观、公正、科学合理的评议制度和评价方法,是吸引人才资源的前提,也是人才资源开发的

重要基础。

1. 人才资源评价体系将进一步健全

贵州少数民族地区人才资源评价的领域将拓宽，内容将更丰富，并面向全社会。创新评价的手段，利用现代信息技术手段使人才资源评价向以考试和评审结合为主体、各种评价方法综合运用方向发展。按照“统筹规划，科学论证，急需先建，逐步推进”的原则，不断拓展职业资格范围和领域，加快执业资格制度建设的步伐。加强对执业资格的统一管理，尽快出台《专业技术人员执业资格暂行条例》，积极开展执业资格的国际多边或双边互认工作，规范外国资质考试在中国的代理办法。

2. 完善党政人才资源重在群众认可的评价机制

贵州少数民族地区进一步完善民主推荐、民主测评、民主评议制度，把群众的意见作为考核评价党政人才资源的重要尺度。研究制定实施体现科学发展观和正确政绩观要求的干部综合考核评价办法。根据领导班子的责任制和领导干部职责范围，研究探索以业绩为核心，包括德、能、勤、绩、廉在内的考核指标。

3. 完善企业经营管理人才资源重在市场和出资人认可的评价机制

贵州少数民族地区加快推进企业经营者职业化、市场化，建立社会化的职业经理人资质评价制度。研究开发不同类型企业经营管理人才资源的考核测评技术，着重对经营管理人才资源的知识、能力、绩效、潜力、素质进行客观公正的评价。

4. 完善专业技术人员重在社会和业内认可的评价机制

贵州少数民族地区深化职称改革，规范专业技术人才资源评价标准，完善专业技术资格评审办法。不断扩大专业技术资格和执（职）业资格考试范围，继续开展职业指导注册登记等工作，

进一步完善职业资格证书制度。加强职业技能鉴定工作,研究探索技能人才资源的职业标准,加快建立以职业能力为导向、以工作业绩为重点、注重职业道德和职业知识水平的高技能人才资源评价体系。进一步完善符合高技能人才资源特点的业绩考核内容和评价方式,允许在技能岗位并掌握高超技能、作出重大贡献的骨干人才资源破格参加技师、高级技师考评。积极探索技能人才资源特别是高技能人才资源多元评价机制,逐步完善社会化职业技能鉴定、企业技能人才资源评价、院校职业资格认证和专项职业技能考核的实施办法。通过广泛开展职业技能竞赛活动和技能人才资源交流活动,为高技能人才资源脱颖而出搭建平台。进一步完善农民技术职称评定和乡土人才资源专业技术资格认证制度。

5. 建立和完善人才资源评价机制

贵州少数民族地区建立以能力和业绩为导向、科学的社会化人才资源评价机制。完善人才资源评价手段,对不同行业不同领域的人才资源,制定以能力和业绩为指标的评价标准。积极开发应用现代人才资源测评技术,努力提高人才资源评价的科学水平。坚持走群众路线,注重通过实践检验人才资源。完善人才资源评价标准,改革人才资源评价方式,克服人才资源评价中重学历、资历,轻能力、业绩的倾向,建立以业绩为依据,由品德、知识、能力等要素构成的人才资源评价指标体系。积极开发应用现代人才资源测评技术,努力提高人才资源评价的科学水平。

第四节 建立贵州少数民族地区人才资源开发的启动系统

一、宏观层面

宏观层面主要从以下方面来考虑：

（一）从实际出发，制订人才资源的开发战略

目前，贵州少数民族地区正处在一个世纪之交的关键阶段，要实现共同发展、共同繁荣富裕的目标和任务，没有一支合格的人才队伍和高素质的劳动大军，是根本不可能的。可以说培养人才、对人才的需求比任何时候都紧迫。因此，在人才资源开发问题上要有战略思想、战略眼光和战略措施，像制定经济战略一样制定人才资源开发的战略。一是树立明确的指导思想；二是制订计划。三是从实际出发，抓重点攻难点。

（二）建立人才资源开发的多元机制

立足本地，实行多条腿走路，建立多元机制。坚持已被实践证明了的良好的做法和成功经验，建立本地的人才资源开发系统工程。培养和开发的对象，要以本地的人才资源为主，以培养“永久牌”人才资源为目的，采取就地取材、外地加工、回原地工作的方法，把本地的人才资源有计划地派到发达地区和高等院校，学习提高、专业定向培养、挂职锻炼，让他们学习发达地区的好经验、好方法，在专业知识上深造提高，回来再为本地区工作服务，成为工作的骨干和学科带头人。贵州少数民族地区的实

实践证明,本地人才资源具有根植性的特征,在挖掘培养上虽说有较大的难度,但相比之下这类土著人才资源对本地感情深厚、工作安心,具有扎根意识强、易于融入本地前途命运的先天优势,是“养得起、留得住、用得上”的可靠人才资源。因此,建立和实施立足本地的人才资源开发系统工程,应成为贵州少数民族地区的开发人才资源、解决人才资源的主渠道。

(三) 加大宏观调控力度

虽然贵州少数民族地区可以利用各种方式开发本地人才资源,也可以延揽外地人才资源,但毕竟贵州少数民族地区的条件艰苦、经济滞后,与发达地区比较,开发能力和吸引力有限,培养和引进的人才都很难满足实际需求。在市场经济中人才的竞争日趋激烈的情况下,靠贵州少数民族地区自身解决人才资源匮乏的问题,仍有不少实际困难。因此,国家对贵州少数民族地区人才资源需求方面的宏观调控不仅是必要的,还应当加大力度:为贵州少数民族地区设立人才基金,帮助贵州少数民族地区培养人才,开发本地人才资源;下达指令计划,在重点高等院校开设民族班;根据贵州少数民族地区的要求,某些专业在贵州少数民族地区定向招生;对民族班和定向招收的学生,不得截留改派;制定政策对长期在贵州少数民族地区工作的人才资源和科技劳动力资源,达到规定年限后,在调动和安排上予以照顾,接受单位不得拒绝;实行科技劳动力资源轮换制,定期选派科技人才资源和劳动力资源到贵州少数民族地区工作,给他们定目标、交任务,完不成目标任务的,延期轮换,对完成目标任务、取得突出成绩的人才给予奖励、晋升。地区和行业调剂富余闲置人员到贵州少数民族地区工作,解决贵州少数民族地区的紧缺人才资源问题。通过国家的宏观调控,给贵州少数民族地区人才资源开发助一臂

之力，保证贵州少数民族地区的人才资源开发形成渠道畅通、源源不断的良好局面。

（四）制定改善贵州少数民族地区人才资源开发的环境条件政策，以构建服务平台为依托，优化人才资源成长环境

优化人才资源环境，为各类人才资源创造良好的工作科研条件；完善专家咨询制度，充分发挥各类专家在科学决策和民主决策中的智力优势和参政议政作用。省、地、县有关经济社会发展的议事机构和重大项目建设一般应有一定数量的专家参加或建立专家咨询小组。各级党委、政府有关经济社会发展的重大决策要广泛听取专家意见。建立省人才资源专家库，提高决策的民主化、科学化水平。充分发挥老专家、老教授和退（离）休人才资源的作用，凡取得高级专业技术职务任职资格，被所在单位聘任为高级专业技术职务的专业技术人员，确因工作需要，单位提出，本人自愿，身体健康，能坚持正常工作，其退休年龄可在国家规定的基础上，再适当延长。

1. 努力改善人才生活条件

进一步完善高层次人才岗位补贴制度，列入贵州少数民族地区“四个一”人才资源系统工程第一、二层次的高层次人才资源及第三层次中博士的岗位补贴标准：核心专家群体的人才每月3 000元，列入重点专家群体的人才每月1 000元，在企事业单位工作的博士每月600元，在机关工作的博士每月300元。所需经费按原经费渠道解决，行政单位和无收入的事业单位由同级财政解决。各地各单位可根据本《实施人才强省战略的决定》（2004年3月6日公布）精神和自身实际，制定人才补贴标准。继续按省发〔2000〕3号文件规定，对博士生导师、博士等高层次和高等

历的人才资源提供住房或相应住房补贴。为人才队伍建设创造良好的社会环境。

2. 完善人才资源市场

完善人才资源市场就应进一步推行人事代理制。即把“单位人”变为“社会人”，既解放了人才资源，也解脱了用人单位，使单位和人才资源更加主动、更加自由地进入市场，择其所需。人事代理制既适应了社会主义市场经济体制的要求，也适应了公有制形式多样化和多种经济成分共同发展的需要，以及适应了建立现代企业制度的需要。它是人才资源市场发展的重要条件、必然结果和搞活事业用人制度的重要支点。建立和完善人才资源市场配置服务系统。进一步疏通人才资源流动渠道，努力消除人才资源流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制限制，逐步实现市场配置人才资源；加快建立和完善贵州少数民族地区人才资源市场体系，提高市场配置人才资源程度；建立和完善人才资源市场体系；加强人才资源市场信息化建设，加快公共信息网建设，促进人才资源市场服务信息化、网络化，逐步形成全国统一的人才资源市场信息服务体系；加强人才资源市场体系建设，健全人才资源流动机制；市场配置和组织调配有机结合来开发贵州少数民族地区人才资源；构建人才资源市场目标模式。针对贵州少数民族地区人才资源市场尚不健全的状况，新模式的理想框架应该是：①观念思维全新化；②市场配置多元化；③运行机制灵活化；④管理手段现代化；⑤运作效益高效化。

3. 健全保障体系

强化人才资源安全意识，研究制定贵州少数民族地区重要人才资源安全法规，对承担国家和贵州少数民族地区重点系统工程的人才资源以及涉及重要机密和企业核心技术的人才资源实行保护措施。健全和完善人事和劳动争议仲裁制度，加大对人事劳动

争议案件的处理力度,依法保护用人单位和人才资源的合法权益。加强对科研开发、项目承包、技术服务等活动中合法权益的保护。根据各类人才资源的特点和需要,完善机关、企业、事业单位人才资源流动中的社会保险衔接办法。建立高层次人才资源医疗保健基金,提高列入贵州少数民族地区核心专家群体和重点专家群体高层次人才资源的医疗保健待遇。定期组织高层次人才资源进行身体检查。逐步建立重要人才资源国家投保制度,制定吸引高层次人才资源的医疗待遇政策,鼓励企业和有经营性收入的事业单位对作出突出贡献的人才资源实行补充养老保险和补充医疗保险等。加快福利制度改革,逐步实现福利货币化,不断改善人才资源的福利待遇。

4. 完善法律保护

用人机制的改革,实行全员合同聘用制,要求贵州少数民族地区人才资源开发一定要强化法律意识、合同意识,要把有关事项与用人单位在合同上写清,并以受法律保护的合同为根据来保护自己。贵州少数民族地区人才资源开发当中的人员流动,常常涉及知识产权的问题上,特别是用人单位一定要注意保护自己的知识产权。国家也应在贵州少数民族地区人才资源开发流动中涉及知识产权的问题上,制定比较细致的、明确的实施细则。

(五) 采用超常规方式开发

首先,要彻底打破在用人方面的传统观念和做法,善于发现人才,大胆使用人才,坚决摒弃论资排辈思想,创造一种环境,使拔尖人才脱颖而出;其次,要改革传统教育体制,根据民族地区的需求创办各种类型的专业技校和培训班、提高班等,聘请组织国内外专家教授授课,强化教育,在短期内培养高层次人才;再次,要大胆运用市场手段,对作出突出贡献的科技人才,给重

奖，上待遇，以激励更多的人争创佳绩；对那些身怀“绝技”，能够救一厂、带一业、兴一校、富一方的特殊人才，可以重金招聘，择优录用；最后，要充分利用现代信息技术，广播、电视、录像、多媒体等现代信息技术是极有效的文化传播工具，也是智力开发的良好手段，应积极利用这种手段，加快广播电视的覆盖面，有计划地利用这种现代信息手段，对人才资源进行集娱乐性、知识性、密集性为一体的“轰炸式”、“直观式”开发。

二、中观层面

在中观层面上，具体来说启动系统如下：

(1) 组建贵州少数民族地区人才资源开发工作联席会议；设立联席会议办公室，明确工作范围和职责。

(2) 建立不同行业学术技术的专家委员会，明确工作范围和职责；制定出贵州少数民族地区人才资源开发的标准和评价体系。

(3) 成立委办厅局、企业行业协会的工作小组，制订贵州少数民族地区人才资源开发的规划，并开展此项工作。

(4) 按照本规划确定的方案，制订下一年的贵州少数民族地区人才资源开发计划。

(5) 开展首次“贵州少数民族地区人才资源开发奖”评奖活动，重奖一批科技拔尖的企业和人才资源，以推动该贵州少数民族地区人才资源开发系统工程实施。

(6) 筹建贵州少数民族地区人才资源开发基金会。

(7) 出台贵州少数民族地区人才资源开发工作、生活待遇的有关政策和规定，并付诸实施。

(8) 建立国内国外贵州少数民族地区人才资源开发的培训基地和培训网络，制订培训计划。

三、微观层面

具体对宏观、中观层面启动系统进行深入、细致的落实。

(一) 贵州少数民族地区的人才资源配置转换和人才资源招聘策略

1. 贵州少数民族地区的人才资源本地化策略

鉴于世界范围内关键人才资源的紧缺,原本的人才资源配置战略已经不能适应发展的需要,必须作战略上的调整。贵州少数民族地区已经把人才资源“本地化”作为长期的人才资源战略。人才“本地化”,特别是高级人才资源的“本地化”,必须具备下列条件:贯通中西文化,具有从全局出发的战略眼光;具有熟练的管理本领和过硬的专业知识;具有中国及国际市场运作的经验;实施贵州少数民族地区企业兼并、重组的经验;熟练的外语水平和善于与外国人打交道的本领。^①

2. 贵州少数民族地区实施更为有效的人才资源招聘策略

(1) 传统的招聘手段:在报纸杂志上登招聘广告;参加人才资源市场的招聘会;通过政府设置的人才资源市场;请“猎头”组织物色人才资源。^②

(2) 通过互联网招聘已经成为贵州少数民族地区招聘人才资源的主要渠道。

(3) 贵州少数民族地区的人才资源招聘程序。制订人才资源需求规划。根据组织的发展计划制订出长期的和年度的人才资源

① 王礼全,主编.贵州人才问题研究报告[M].贵阳:贵州人民出版社,2005.

② 石金涛.现代人力资源开发与管理(第二版)[M].上海:上海交通大学出版社,2001.

招聘计划。人才资源库的建设是人才资源规划中的重要环节。输入人才资源库的有组织内部物色或推荐的人才资源，历次招聘中没有被录用的各类人才资源（有资料储存），“猎头”组织或高校人才资源信息中心提供的人才资源。建设人才资源库是储备和发掘人才资源的重要环节。

组织的正确自我定位。首先是全面分析组织的综合实力和形象、支持背景，组织的优势和发展前景，组织的弱势和社会影响。招聘负责人必须对本组织的定位有非常明确的概念，才能在招聘工作中实事求是地进行宣传和说服引导应聘者。

根据岗位要求选择不同的招聘方式。不同岗位的人才资源来自不同的渠道，因此，招聘方式也应该有针对性地进行选择。高级管理人才资源的招聘一般通过有国际声誉的人才资源顾问组织（猎头组织），而且可以请几家猎头组织分头推荐，从中进行认真的筛选。可以在本地物色，也可以招聘。海外的高层次专业人才资源是未来贵州少数民族地区招聘高级管理人才资源的重要对象；中级管理人才资源的招聘一般通过网上招聘、对外服务组织的推荐、组织内部推荐、在报刊上刊登招聘广告等手段。招聘对象一般为本地人才资源，其中一部分是在贵州少数民族地区中流动的人才资源；专业人才资源（技术开发、经营销售、市场分析、财务操作等）的招聘对象相当一部分是本科毕业生、研究生。招聘工作的重点就要放在名牌大学，物色到一些有发展前途的尖子学生。不少贵州少数民族地区的高校与名牌大学建立长期的合作关系，在应聘的大学生中选拔顶尖人才资源。

招聘工作的筛选程序。在网上招聘或大学生中招聘，面对的是大量应聘者。首先是对应聘者的简历资料进行认真的鉴定，选出比较合格的人才资源进行面试。面试辅以适当的笔试是筛选应聘者的主要方法。贵州少数民族地区应十分重视面试的形式和技

巧,参加面试的主考人员配置、人数、面试的题目和工作语言都有讲究。第一轮面试主考人员一般由人力资源部负责人、有关专业部门(技术、市场、销售等)负责人组成。第二轮面试则由组织主要负责人组成。根据经验,面试人员不宜过多,提的问题要集中。第二轮面试结束可以把初步结果告诉应聘人。招聘决定(聘书)要及时发出,不宜拖延时间。总之,招聘过程是个十分细致的工作,也是需要投入相当成本的一项业务。

除了面试以外,现在也采用一些现代化的手段,如心理测试、请应聘者做案例分析、情景决策。如果应聘者较多,也可举办各种专题研讨,从中发现所需人才资源。有些贵州少数民族地区也运用一些专门的测评手段,确定应聘者的职业定向、智力水平、个性特征和管理能力,主要有:

签订聘用合同。贵州少数民族地区的聘用合同一般以1年为期,也有签2~3年的,最长不超过5年,试用期一般为3~6个月。签订合同时确定薪资福利,每个岗位的薪资福利都有一个约定俗成的市场价,但在贵州少数民族地区不同区域上下浮动较大。应聘者可以自己提出一个方案,招聘单位则根据应聘者的学历、能力和其他素质提出一个方案,由双方讨论决定。如果应聘者要求过高,组织可以说明理由,适当压低。如应聘者提的要求过低,组织也要适当提高。因为薪资福利的合理平衡关系到人员的整体发展和潜力的发挥。

(4) 贵州少数民族地区对人才资源市场和人才资源库建设。尽快建立完整的、科学的、覆盖面比较大的人才资源分析体系,除了提供人才资源资料信息之外,能对人才资源进行系统、科学的分析。完善人才资源库的服务功能,做好人事代理、档案代管、跟踪服务等工作。人才资源库要不断更新,容量不断扩大,经过多次筛选,人才资源库的质量不断提高。

(5) 贵州少数民族地区对规范社会人才资源中介服务机构功能。全面开放、搞活人才资源中介服务机构,克服低水平的中介服务垄断。规范人才资源中介服务机构的运作机制,包括严格的资质认定、规范的收费标准、确定的服务范围和正规的操作程序。出台人才资源中介服务的条例,在试行中收集反馈意见,不断完善条例的规定。人才资源中介机构的管理部门经常与贵州少数民族地区联系、沟通,听取反映。

(二) 培训和发展人才资源

1. 贵州少数民族地区对培训与发展的投入

贵州少数民族地区要保持其市场竞争力,就必须不断地更新和提高自身的能力,而人才资源发展直接关系到经营能力的提高。人才资源发展有诸多的途径和相应的实施计划,培训是其中运用最为广泛的一个途径。培训不仅是发展人才资源能力的一个有效途径,同时也是吸引、激励和留住人才资源的一个有效方法。贵州少数民族地区的许多组织采用了将人才资源送往海外进行培训或选派经理参加国内的 MBA 教育的做法,在提高人员能力和拓展他们视野的同时,无疑也加深了人才资源对组织内外部环境的了解和认识,从而起到了获得人才资源认同、激励和留住关键人才资源的作用。

2. 有效的培训与发展计划

贵州少数民族地区的人员发展计划主要包括以下几种:培训、轮岗(包括派往海外工作)、专人指导,以及高级人才资源候选人等。制订合理而有效的培训与发展计划,通常要经过以下几个程序步骤:分析培训与发展需求;制订培训与发展计划;实施培训计划;评估培训计划的有效性。

(1) 分析和确定培训与发展需求的主要方法。管理层根据组

织的经营策略确定组织的人员要求，并由人力资源部分析并确定相应的人员培训与发展需求；由经理或主管人员根据部门及人力资源的绩效考评结果来分析和确定部门及人力资源的培训与发展需求；由人力资源部对各部门人力资源进行培训与发展需求分析；由人力资源自己提出培训与发展需求，并得到部门经理或主管以及人力资源部的认可。贵州少数民族地区往往并非单纯采用以上方法的某一种，而是综合采用以上的几种方法，针对不同的人员对象和环境，采取不同的方法来进行需求分析。例如，贵州少数民族地区对经理或主管们一般是根据组织为他们制订的发展计划和绩效评估的结果，由管理层和人力资源部有关人员来分析和确定他们的下一步发展需求；对于人才资源，则主要由部门经理和人力资源部根据对人才资源的绩效评估以及人才资源重点调研（或倾听）的结果，来分析并确定他们的培训及发展需求。通过调研还发现，贵州少数民族地区已经有越来越多的组织开始运用胜任能力模式来分析组织的人员发展需求。另外，从技术应用角度来看，贵州少数民族地区的有些组织（特别是高科技领域的绝大多数组织）已经开始利用组织内部互联网来调研和分析人力资源的培训和发展需求。从资源利用而言，贵州少数民族地区的许多组织还专门请外部的咨询顾问来帮助它们分析和确定人员的培训及发展需求。

（2）制订培训与发展计划。在充分分析和确定了人才资源的培训与发展需求之后，便需要制订相应的方案和计划来满足这些需求。贵州少数民族地区的普遍做法是，针对不同部门及岗位的人才资源及其能力水准制订不同的方案。常见的培训与发展计划在内容上大致分为四种：管理能力发展（如领导能力，绩效管理，项目管理等）；专业技能发展（如销售，财务管理，市场营销等）；基本技能发展（如沟通，团队协作，解决问题，演讲

等)；一些基础性培训(如人才资源入职培训、组织文化和价值观教育)。管理能力发展的主要对象是组织里的中高层管理人才资源以及具有发展潜力的人才资源；专业技能发展主要针对的是不同业务和职能部门中人才资源的专门发展需求；而基本技能发展以及基础性培训的对象可以是组织中的所有人才资源。另外，按照组织的组织结构和胜任能力模式的要求，还可以将培训计划的内容分成三个层面：对组织的全面了解与认识，所在部门要求的技能和专长，以及所在岗位要求的业务知识。在制订培训与发展计划时，还需要考虑到计划实施方面的问题，如培训课程的来源，培训师的来源，以及培训安排及方式的选择。贵州少数民族地区人才资源的培训课程来源基本上分为以下几种：组织内部现有的或待开发的课程，上级组织提供的培训课程，以及由外部培训机构和咨询组织提供的课程。

(3) 实施培训计划。贵州少数民族地区人才资源培训计划主要取决于前两个步骤的完成质量和效果。实施培训计划的主要步骤包括：挑选培训师，培训的组织与准备，以及实施与监控。

在实施阶段最需要重视的工作包括：在培训开始之际，在培训师和学员之间提供必要的帮助，以便使气氛迅速融洽起来；需要密切留意在中间阶段可能发生的任何异常情况，并进行必要的干预；在培训结束时检查培训前所设定的目标完成情况，并根据需要要求学员完成对培训项目的评估表。

(4) 评估培训计划的有效性。贵州少数民族地区为确保并评估人才资源培训计划的有效性所采用的常规方法，是在实施培训计划的过程中以及计划完成之后，主要从以下四个层面对计划的有效性进行评估：第一层评估：学员对培训计划的反应；第二层评估：学习；第三层评估：对所学内容的应用；第四层评估：培训结果。

3. 贵州少数民族地区在人才资源培训方面面临的主要问题及落实

贵州少数民族地区在人才资源培训方面面临的主要问题是获得其他部门的管理者对培训项目的支持；挑选到合适的培训师；如何让学员将培训中所学习内容运用于工作之中。培训与发展的落实是：①将培训作为提高组织经营能力、满足人才资源发展需求、并为人才资源提供完善的职业发展计划的重要手段。②作为人才资源发展计划的一个重要组成部分，培训计划的制订应充分反应人才资源特别是关键人才资源的发展需求。③胜任能力模式的广泛应用。胜任能力指的是那些可以观察、衡量、指导和改进，并对人才资源及组织的绩效有至关重要影响的工作行为和技能。制定胜任能力模式，指的是对贵州少数民族地区中的各种职位制定相应的胜任能力定义及其不同表现水平的描述。胜任能力模式已成为许多贵州少数民族地区分析培训与发展需求，并制订培训与发展计划的一种有效手段。④互联网技术的广泛应用。

（三）绩效管理

贵州少数民族地区绝大多数有外资的组织已经建立了绩效管理系统，而如何有效地实施绩效管理，也成了许多组织内部面临的主要挑战之一。

1. 绩效管理的程序

绩效管理经常被视为仅仅是每年年末的一次正式性绩效评估。然而，有效的绩效管理系统包括的远不止这一内容，它是由四个相互独立的阶段组成的一个连续性程序。该程序的起始是正式的目标设定，中间是阶段性的跟踪，最后是一次正式的绩效评估。因此，年末的评估并非仅仅是着重于过去的成就如何，而更加是一个为下一绩效管理周期设定目标的步骤。能够将这些绩效

管理的不同阶段相互“黏合”成一体的是一个支持性的文化，一个注重绩效、鼓励双向沟通，并为管理层所倡导的文化，将能够极大地保证绩效管理系统得以成功的实施。组织如何将人才资源的工作努力与组织的目标相联结，并帮助人才资源不断地改进绩效，是一个综合性的管理工具。

一个成功的绩效管理程序的第一个步骤是，组织向人才资源传达组织的使命和远景目标（组织往何处发展）、战略（如何实现目标），以及价值观（原则和信条）。与此同时，组织需要确保人才资源对组织当年的首要任务有一个明确的了解。第二个步骤是将组织目标分解到人才资源身上，人才资源也必须将自己的 talent 资源目标与所传达的组织目标相联结。前两个步骤的成功取决于两者之间的联结关系。组织需要确保人才资源的努力与组织的目标和首要任务相符合，同时还要确保人才资源目标也能够得以实现，这一点是至关重要的。为此，本书需要对以下涉及设定有效人才资源目标的普遍性问题做出认真的考虑：人才资源目标是否与组织的目标相关？人才资源的首要任务是否与组织的首要任务相符？人才资源的目标是否可衡量和可跟踪？人才资源设定的目标须符合五项标准：具体（Specific）、可衡量（Measurable），可实现（Achievable）、有结果（Results oriented），及有时限（Time bound），通常被简称为“聪明（SMART）目标”^①。第三个步骤是通过反馈和指导来培养能力，即“知道如何去做”，其目的是保证人才资源实现人才资源目标的正常进展，并且保证他们能够实现在第二步时设立的目标。绩效管理程序的最后一个步骤是绩效评估，绩效评估的主要内容为：对照在年初时设立的

^① 郑绍键. 人力资源开发与管理（第2版）[M]. 上海：复旦大学出版社，1999.

目标来检查当年的绩效,确认所取得的成绩,确定有待改进的关键方面或重要的发展需求,以及制订下一年度的行动计划。绩效管理是一个持续不断的循环程序,如果实施得当的话,它将有助于组织的长期及短期成功。如果一家组织成功地解决了系统、文化、意识和技能方面的问题,那么该组织将不仅能够实现其目标,并且还将能够满足其人才资源的需要。一旦实现了这一点,成功便得到了保障。

2. 成功实施绩效管理的关键因素

有效的绩效管理系统的设计和实施具有以下十个共同点:

①在设计和实施绩效管理系统时获得管理层的参与,并将高层人才资源的行为作为人才资源的榜样;②将绩效衡量标准与组织的经营结果相联结;③让人才资源参与绩效衡量标准的制定;④限定绩效目标的数量;⑤用胜任能力模式来塑造人才资源行为和培植组织文化;⑥使管理者承担管理绩效的职责;⑦使用持续不断的反馈和指导来改进绩效,并鼓励规范的工作活动及行为;⑧向管理者和人才资源提供跟踪培训和实施行动;⑨用绩效管理来确定人才资源的发展需求,并讨论发展行动计划的进程;⑩用绩效管理为奖金、奖励和其他财务回报提供可衡量的、相对客观的参考依据。

(四) 薪酬与福利计划

在贵州少数民族地区中,虽然薪资并不一定是影响人才资源去留的首要因素,但良好的薪酬与福利计划在吸引、激励和留住人才资源方面所起的作用却是十分显著的。换一个角度来讲,许多组织当前所面临的紧迫管理挑战之一,是对组织的人才资源提供合理而具有市场竞争力的薪酬与福利计划。

1. 贵州少数民族地区的薪酬与福利计划

在贵州少数民族地区中，所有的薪酬与福利计划大体上可以分为以下五个部分：工资管理、短期奖励计划、长期奖励计划、福利计划和特殊待遇。

(1) 工资管理：指的是对现金形式的薪酬进行管理和发放。在贵州少数民族地区的绝大多数组织中，现金薪酬的主要构成为基本工资、固定奖金、浮动薪酬以及现金津贴。

(2) 短期奖励计划：指的是绩效评估周期短于 12 个月的各种奖励计划，具体包括：人才资源业绩计划、团队业绩计划、现金利润共享计划、特别表彰奖励、综合业绩计划以及销售佣金等。

(3) 长期奖励计划：指的是绩效评估周期长于 12 个月的各种奖励计划，具体包括：补充住房基金、购房贷款、股票计划、组织宿舍、房屋租用、留用奖金计划以及储蓄计划等。

(4) 福利计划：指的是贵州少数民族地区中人才资源享受的福利计划，基本上分为两类，一是法定性福利计划；二是补充性福利计划。法定福利计划指的是各地方政府（劳动局和社会保障局）规定的必须由组织为其人才资源缴纳的福利基金，人才资源本人一般也按规定的比例进行缴纳。^① 补充福利计划指的是是一些补充性人才资源福利计划，其一直受到贵州少数民族地区的普遍重视，如补充医疗计划和补充保险计划。近年来，补充退休计划也越来越受到贵州少数民族地区的重视，主要分为：既定缴纳计划、既定福利计划、由劳动服务组织提供并从保险组织购买退休保险等。补充医疗计划指的是贵州少数民族地区为人才资源提供

^① 由于贵州少数民族地区各政府部门规定的人才资源福利计划适用于各种性质的组织，本书在此将不对该类计划另作详细介绍。

的补充性医疗计划是通过以下几种主要形式来实现的：实报实销、服务组织、保险组织以及组织医务室等。补充保险福利指的是贵州少数民族地区为人才资源提供的补充保险计划，包括以下几种：意外死亡及伤残险、人寿险、综合险以及差旅险。

（5）特殊待遇：指的是贵州少数民族地区中部分组织对高级管理人才资源实行的特殊待遇，主要包括各组织的轿车、俱乐部会籍，以及子女教育补助等。

2. 薪酬与福利计划的具体落实

（1）制订一个全面的薪酬策略。调研表明，贵州少数民族地区中越来越多的组织开始注重为本地区制定一个全面的薪酬策略，借助该策略，人力资源管理的专业人才资源能够为管理和设计薪酬计划确定战略方向，建立与人才资源沟通薪酬计划的基础，并设定评估薪酬项目成效的标准。制定一个全面的薪酬策略涉及的主要考虑因素包括：薪酬的定义，薪酬如何支持组织经营与贵州少数民族地区的文化，富有竞争力的薪酬目标，富有竞争力的比较组织，薪酬的主要构成，价值体系，相关人才资源的角色与职责，以及地区和经营单位之间的差异。

（2）更加注重薪酬计划与结果之间的联系。贵州少数民族地区中的许多组织正在改变其薪资策略，将人才资源薪资计划的重心从固定收入内容（基本工资和固定奖金等）逐步向可变收入内容（绩效奖金和长期奖励计划等）转变。这样做既可以达到降低成本的目标，同时还可以凭借各种可变收入计划使得人才资源的收入与人才资源及组织的绩效更为密切地挂钩，并培植出一种追求高绩效的贵州少数民族地区的组织文化。另外，随着一部分在贵州少数民族地区中的组织日益成熟和持续的成功，这些组织需要对那些为组织的成功发展作出重要贡献的高级人才资源制订专门的薪酬计划，借此对他们的贡献和成就给予回报，同时激励他

们为组织的进一步发展继续作贡献。如何制订有效的高级人才资源薪酬方案,从而保证贵州少数民族地区能够获得持续和长远的发展,已成为一个越来越受到重视的薪酬计划。贵州少数民族地区人才资源开发研究表明,贵州少数民族地区在目前和未来一段时期里,所面临的核心人力资源挑战及任务可以归结为以下两点:一是吸收并留住对组织具有价值的人才资源;二是培养和发展本地的人才资源。为了能够更有效地吸收并留住对组织具有价值的人才资源,贵州少数民族地区必须在几个方面做出进一步的投入和努力。首先,需要保证贵州少数民族地区具有明确的远景目标、使命和价值观,以及与之相对应的良好的贵州少数民族地区文化和管理制度。其次,贵州少数民族地区需要建立并不断完善全面绩效管理系统。再次,需要在贵州少数民族地区中极力推崇学习和信息交流,以适应日新月异快速发展的新经济时代。最后,贵州少数民族地区还需要考虑如何在成功的产品市场品牌基础之上,建立起一个优秀的人力资源市场品牌,即如何让贵州少数民族地区自己的组织成为一位受人才资源认同和喜爱的优秀雇主,并且在人力资源市场中拥有和保持一个优秀雇主的形象。对于如何培养和发展本地的人才资源,进一步归纳为:贵州少数民族地区组织应进一步完善候选人计划,借此来有效地挑选、培养和发展那些具有良好潜质的高级人才资源。组织应考虑如何获得留学回国人士的加盟,特别是那些已经具备工作经验的人才资源。另外,贵州少数民族地区还应考虑如何帮助社会人才资源库的发展,尤其是在目前贵州少数民族地区管理课程相对十分薄弱的情况下,贵州少数民族地区应考虑如何利用自己的资源优势和市场吸引力,为社会人才资源库的健康发展提供正确的导向。

第五节 建立贵州少数民族地区人才资源开发的预警系统

2007年,贵州少数民族地区人才资源流入量是25 107人,而流出量则高达28 005人,流出量比流入量多11.54%。人才资源流动率比上年减少了13.22%。^①人才资源流动不畅,流失严重,特别是高级人才资源的流失。前面在现状和原因的分析中已作了阐述。与此同时,危机识别能力较低,大多表现为较低的危机识别能力,发生人力资源危机后采取的措施更是不得力、不系统、不主动,目前对贵州少数民族地区来说,增强人才资源危机意识,提高识别人才资源危机水平,加强人才资源危机风险管理是迫在眉睫的任务。基于这一背景,对贵州少数民族地区人才资源开发的预警系统进行研究,并提出了一些建议。加快贵州少数民族地区人才资源开发预警系统的建立,以期对可能影响未来贵州少数民族地区社会经济稳定性因素实行提前预报和动态监测。

目前预警系统有经济预警系统、社会预警系统、财务预警系统、海啸预警系统、安全预警系统、网络预警系统、房地产预警系统、GPS预警系统、组织财务预警系统、地质灾害预警系统、防汛预警系统等。贵州少数民族地区人才资源开发同样可以预测,同样可以建立预警系统。各级组织应高度认识到预警系统研究所蕴涵的巨大社会、经济与政治价值,采取有力的支持措施,尽快建立起有贵州少数民族地区特色的、高水平的人才资源开发的预警系统。

^① 数据来源:根据贵州统计年鉴[M]。北京:中国统计出版社,2008整理计算所得。

一、设立贵州少数民族地区人才资源开发预警系统管理委员会

美国著名预警系统管理专家 Norman R. Augustine 将预警系统管理划分为六个阶段,即危机的避免、预警系统管理的准备、危机的确认、危机的控制、危机的解决、从危机中获利。前两个阶段为危机发生之前的预防期,包括设立预警系统管理机构、制订预警系统管理计划、构建危机预警系统、预控危机风险等。因此,贵州少数民族地区人才资源开发预警系统的第一步应该是设立预警系统的管理机构,使人才资源开发预警系统管理工作有专人做、有专人负责。由于人才资源开发预警系统是系统管理的一部分,加之效率与机构精简的考虑,人才资源开发预警系统管理组织机构可采用委员会制,委员会的成员由组织最高管理层、各部门(或地区)负责人及专门预警系统管理机构中的部分成员组成,由贵州少数民族地区人才资源管理部门负责组织实施。

二、构建贵州少数民族地区人才资源开发预警系统

(一) 人才资源流失过程

人才资源流失是十分复杂的行为,很多因素会影响组织内人才资源的“跳槽”,人才资源决定是否离职的过程也非常复杂。美国预警系统管理专家 Mobley 指出,人才资源离职决策过程分为十个阶段:①对现职的否定评价;②工作不满意;③考虑离去;④寻职效用评价;⑤意愿寻职;⑥寻职;⑦备择职业评价;⑧现职与备择职业的比较;⑨离职决策;⑩离去行为。^①

① 惠青山,何花.人才流失危机的预警系统构建与风险管理[J].人才资源开发,2005(4).

组织中的各种因素会形成人才资源对组织的态度,如工作满意度、组织承诺等。有了这种态度,又考虑到经济因素(如人才资源市场的供求状况等),人才资源会产生离职意向(或留职意向)。有了离职意向,加上条件允许,人才资源就有可能离职。一般情况下,人才资源的离职不是突然的,往往是由于组织的原因,使人才资源对组织的满意度降到最低限,甚至很不满意,这时人才资源会萌发离职的意向。

(二) 建立贵州少数民族地区人才资源开发预警指标体系

1. 与各微观组织有关的指标

①工作自主性,人才资源可以运用相关工作权力的程度;
②工作挑战性,工作是自己必须通过努力才能够完成的程度;
③工作的单调性,工作本身被重复的程度;④工作负荷大小,为工作需要付出的努力大小;⑤与上司的关系,人才资源与上司的融洽程度;⑥与同事的关系,人才资源与同事的融洽程度;⑦分配的公平性,奖罚与工作绩效挂钩的程度;⑧薪酬,人才资源对所获得的工资、福利等的满意度;⑨晋升与成长机会,在单位被提拔的可能性和参加培训与进修的机会;⑩角色压力,包括角色模糊和角色冲突程度。

2. 与个人有关的指标

①尝试新工作的倾向,个体寻求新工作与新环境的倾向;
②期望匹配程度,工作现实与期望的一致性程度;③积极情感,体验快乐情绪状态的个性倾向;④消极情感,体验不快乐情绪状态的个性倾向。

3. 与环境有关的指标

①对市场的心理预期,包括对找到新工作可能性预期、新工作的薪酬预期等;②亲属责任,对亲属责任和义务的大小。

各单位组织应经常运用上述指标对人才资源进行测量，随时掌握人才资源离职意向动态，特别是关键人才资源的离职意向，只有这样才能够及早发现问题，找出解决办法，防患于未然。当然，这些指标也可以在运用中根据需要进行调整和完善。

（三）设置贵州少数民族地区人才资源开发预警系统的预警限

预警限是人才资源决定离职与否的临界点，当上述预警指标测试分数达到预警限的时候，人才资源将决定很快离开组织，超过预警限时，人才资源会立刻离开组织，未达到预警限或远离预警限时，人才资源一般不会离开单位。预警限的设置可考虑采用下列方法。

1. 招聘测试法

对新招聘的人才资源，用预警指标测试其原单位的各项指标得分，并将此分数作为离职预警限。因为新人才资源是从原来单位离开的，正常情况下，他（她）之所以离开原单位，就是因为离职意向指标测试得分已达到一定程度，而这一通过经验测算的临界值即可作为该人才资源在新单位里离职预警限的参考。

2. 历史数据法

组织可根据历史上对相同职位已离职人才资源测试分数的平均值作为预警限的参考，这种方法充分考虑了组织的具体情况，比较具有针对性。

3. 专家管理规范

到目前为止，关于人才资源开发的预警限尚未建立统一的标准或绝对的数值，不同的组织、不同的人才资源可能都不同，为此，可考虑运用专家的经验，采取专家评价法来确定预警限。

（四）达到或超过预警限时的解决办法

当对某一人才测试的结果达到（即将达到）预警限，但该人

才还未离职时，可考虑采取以下办法留住人才。

1. 及时与人才沟通

很多时候人才对组织的不满或有意见主要是人才的偏见造成的。由于信息的不对称，加之所处的立场不同，容易造成人才对组织的政策产生不客观的看法，而这种不客观的看法会加大其离职意向。因此，主管或上司应及时与有偏见的人才沟通，消除偏见，加强相互理解。

2. 针对存在的问题

采取切实可行的措施。如果测试显示，人才对工作本身不满意，比如工作单调、枯燥乏味、工作与个人兴趣或能力不匹配等，则应考虑对工作进行重新设计，工作无法重新设计，则可考虑采取工作轮换或工作丰富化等方法解决。如果测试结果显示公司报酬体系存在问题，工资与绩效不挂钩，工资水平偏低，则可考虑改革现行的薪酬制度，设计公平合理的报酬体系等。

3. 采取个性化的激励措施

由于每个人才都有自己的需要，满足每个人才需要的方式也应有所不同，因此，在对人才资源进行激励时，应针对人才资源的个人需要特点，设计个性化的激励措施，这样就能够尽量满足每个人才的需要，增强人才的满意感和忠诚度。

三、对贵州少数民族地区人才资源开发预警系统的预控

本书中对贵州少数民族地区人才资源开发预警系统的预控主要是以各微观组织人才资源流失的预控为例，以期在贵州少数民族地区人才资源开发预警系统中，对宏观人才资源流失的预控起到借鉴和效仿的作用。

（一）预控流失人才资源带走关键技术

贵州少数民族地区各微观组织中掌握关键技术的人才资源跳槽，会将组织的关键技术带走，特别是有技术专利人才资源的流失，对组织的影响更大。为此，预控的防范策略为建立研发与技术团队，不要过分依赖某一个或少数几个技术人才或工程师。如果是多人共同发明的技术，申请专利时应将参加人才的名字都（或尽可能多）写上去，使专利权为大家所拥有。

（二）预控流失人才资源带走客户与市场

在贵州少数民族地区与各微观组织客户直接打交道的销售人才资源掌握客户的第一手资料，与客户保持良好的交往，甚至与顾客的关系非常密切。这些人才资源离开组织时，经常会带走（或大部分）该组织的客户，甚至将客户带给直接的竞争对手，使组织失去客户和市场。如某国际大组织在中国销售组织经理因对组织人事调整安排不满，带着手下一百多名销售人才资源离开组织，带走组织大量客户，使该组织在中国的销售几乎崩溃。为此预控的防范策略为建立客户信息数据库，实施客户关系管理（CRM），使客户信息为组织享有和使用实施品牌战略，依靠品牌的知名度和美誉度来吸引顾客，让客户信任的是你的品牌，而不是个别的销售人才。一个因为能够为客户提供更高价值（与竞争对手相比）而具有较高知名度和美誉度的组织是不怕销售人才资源跳槽而带走客户和市场的。

（三）预控流失人才资源岗位空缺

贵州少数民族地区各微观组织人才资源流失直接的后果就是岗位空缺，而关键岗位的空缺可能会使组织无法正常运转，严重

影响生产经营。为此预控的防范策略为运用战略性人力资源管理(SHRM)思想,做好人力资源规划工作对关键岗位而言,管理人才资源连续计划是一个较好的方法,实施干部储备制度,平时注意培养有潜力的管理岗位接班人。

(四) 预控流失人才资源带走员工,使组织崩溃

贵州少数民族地区各微观组织中关键人才资源在员工中往往具有较大的影响力和感召力,甚至有一部分忠实的追随者。因此,经常的情况是,某位关键人物的离开会带员工离开,结果可能会使组织瘫痪。20世纪90年代原小霸王组织的一位总经理由于与控股方在管理思想上的严重分歧,带走一批技术骨干及管理人才资源另立门户,致使小霸王组织迅速陷入困境。为此预控的防范策略为选拔、聘用具有不同背景的员工,采取多元化的管理,增强组织对员工的吸引力。

(五) 预控流失人才资源对留下的员工产生负面影响

贵州少数民族地区各微观组织一旦发生员工离职,特别是具有知识或技能的员工的离职,势必对未离职的员工产生负面影响,各种不正确的猜测与推断使留下的员工对组织失去信心,对个人在该组织的前途感到渺茫等。为此预控的防范策略为及时就离职事件向员工进行积极的沟通,说明原因,鼓励未离职的员工努力工作,让他们对前景充满信心。

(六) 预控流失人才资源有损组织的社会形象

贵州少数民族地区各微观组织关键岗位人才资源的流失,往往会引起媒体的关注,而媒体关注的结果很可能会使组织在社会上的形象受到消极影响。为此预控的防范策略为启动危机公关计

划,采取危机沟通策略等。

四、预控工具评价指标体系的设计

(一) 贵州少数民族地区人才资源开发评价指标体系设计的目的

贵州少数民族地区人才资源开发是一个动态的过程,为了对贵州少数民族地区人才资源开发的各项活动进行评价和预控。为全面贯彻落实科学发展观,围绕全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会的总体目标,强化人才资源对贵州少数民族地区经济社会发展的引领支撑作用,促进其经济和社会的全面、协调、可持续发展。有必要建立一套与贵州少数民族地区社会经济发展相适应的人才资源开发评价指标体系,目的是为了全面调动贵州少数民族地区人才资源开发的积极性,客观、可行地评价贵州少数民族地区人才资源开发工作,能够及时、准确反映各项贵州少数民族地区人才资源开发活动情况,加速其经济社会的发展。

根据社会再生产原理,本书设计的贵州少数民族地区人才资源开发的评价指标体系,试图反映贵州少数民族地区人才资源开发规模大小、结构比例、速度快慢、效益高低,以及与贵州少数民族地区经济社会发展的规模、结构、速度、效益之间的相互关系。但是作为一种贵州少数民族地区人才资源开发决策系统中预警系统的预控工具,这套评价指标体系还处于探索和研究阶段,还有待实践的验证和修正。

(二) 贵州少数民族地区人才资源开发评价指标体系设计的原则

1. 科学性

贵州少数民族地区人才资源开发是一个动态的概念,其指标

体系既要表达贵州少数民族地区人才资源开发的特点与内涵，又要表达对人才资源开发的过程。所以指标体系力求准确反映贵州少数民族地区人才资源开发的内涵，包括人才资源的规模、层次、结构、效益及动态变化等。

2. 特征性

贵州少数民族地区人才资源开发的指标体系要有自己的特色，要建立几个特征性指标，以标志贵州少数民族地区人才资源开发的最基本内涵。这些特征性指标是：人才资源总量、人才资源比率、行业人才资源结构比例、人才资源投入、人才资源效益等。

3. 可比性

贵州少数民族地区要跨越式发展，其人才资源开发的指标体系首先要与国际国内规范接轨，包括对人才、人才资源等的内涵的理解，衡量人才资源开发的重要指标等方面，都要与国际国内通用的指标体系可比。

4. 操作性

人才资源开发的指标体系必须有操作性，否则就没有意义。各个指标应可以量化，其计算方法应科学、准确地反映其内涵，并符合统计工作和人才管理的实际情况。

（三）贵州少数民族地区人才资源开发的评价指标体系设计

根据社会再生产原理，本书设计了贵州少数民族地区人才资源开发的评价指标体系，它们包括3个一级指标，15个二级指标，36个三级指标（见表6-1）。

表 6-1 贵州少数民族地区人才资源开发的评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	指标序号	单位
规模评价指标	反映人才资源培养规模的指标	人才资源培养能力	1	——
		人才资源培养总数	2	万人
		反映人才资源培养能力的相对数指标	3	——
	反映人才资源流通规模的指标	人才资源流通总量	4	万人
		首次进入流通的人才资源数量	5	万人
		一定时期再次进入流通的人才资源数量	6	万人
		人才资源流动率	7	%
	反映人才资源使用规模的指标	人才资源使用总量	8	万人
		一定时期各行业各地区部门处于使用过程的各级各类人才资源总数	9	万人
		与物质资料生产过程结合考核的人才资源使用规模指标	10	万人
	反映贵州少数民族地区人才资源开发总规模的指标	一定时期新增人才资源占已有人才资源的比例	11	%
		人才队伍总量	12	万人
		人才队伍总量与物质资料再生产、劳动力再生产,与经济社会发展相互关系的指标	13	—
结构评价指标	关于人才资源培养结构方面的指标	高校、中专毕业生中本科、专科、中专毕业生的相互比例	14	%
		分类人才培养比例	15	%
	关于人才资源培养速度方面的指标	人才资源培养能力增长速度	16	%
	关于人才资源流通结构、速度方面的指标	首次进入流通过程的人才资源占同一时期处于流通状态的人才资源总量的比例	17	%
		再次进入流通过程的人才资源占同一时期处于流通状态的人才资源总量的比例	18	%
		同一时期处于流通状态的各级各类人才资源的相互比例	19	%
		单个人才和群体人才处于流通状态与处于使用过程的时间比例及其变化	20	%

表 3

一级指标	二级指标	三级指标	指标序号	单位
结构评价指标	关于人才资源使用结构、速度方面的指标	物质生产结构相联系的人才资源使用结构评价指标	21	%
		反映人才资源使用规模变化的指标	22	%
		反映人才资源使用规模变化与物质生产规模变化相互关系的指标	23	—
	反映贵州少数民族地区人才资源开发整体结构方面的指标	某一时期人才资源队伍中分级分类比例	24	%
		某一年度人才资源的地区分布状况	25	—
		某一年度人才资源的年龄、性别、工资等的分类结构	26	—
	反映贵州少数民族地区人才资源开发整体发展速度指标	人才队伍总量增长速度	27	%
		人才队伍总量增长与国民经济及科技水平增长的比例系数	28	%
效益评价指标	人才资源培养效益方面的指标	人才资源培养费用	29	元/人
		人才资源培养中的劳动投入	30	—
	人才资源流通效益方面的指标	单纯流通费用	31	—
	在流动过程中的人才资源劳动能力变化情况(变化率)			—
	人才资源使用效益方面的指标	反映人才资源使用过程中人才资源潜在劳动能力发挥程度的指标	32	—
		反映使用过程中人才资源劳动能力变动情况的指标	33	—
		反映人才资源物化劳动成果指标	34	—
	反映贵州少数民族地区人才资源开发活动整体性效益的指标	人才资源开发活动的起始投入和最终产出比	35	—
		人才资源扩大再生产活动的几项效益指标	36	—

(四) 贵州少数民族地区人才资源开发的评价指标体系解释^①

1. 贵州少数民族地区人才资源开发规模评价指标

有关贵州少数民族地区人才资源开发规模的评价指标由反映人才资源培养规模、人才资源流通规模、人才资源使用规模、人才资源开发总规模的四类分指标所组成。

(1) 反映人才资源培养规模的指标。它既是研究人才资源流通规模、人才资源使用规模、贵州少数民族地区人才资源开发总规模的基础，也是研究人才资源培养的结构、速度、效益的基础。因而是贵州少数民族地区人才资源开发活动评价指标体系中的基本指标。

1) 人才资源培养能力和人才资源培养总数。人才资源培养能力总和等于贵州少数民族地区全日制普通高等学校、中等专业学校人才资源培养能力与其他形式的人才资源培养能力之和。如2007年，贵州少数民族地区全日制普通高等学校的年招生数为8.42万人，在校生24.17万人；全日制普通中等专业学校年招生数为6.47万人，在校生16.30万人；广播电视大学、夜大学、函授大学等成人高等学校在册学生1.91万人。一定时期培养出来的人才资源总数，通常以一年或五年为计算期。如“十一五”期间，全日制普通高校共培养毕业生45万人，全日制普通中等专业学校培养毕业生35万人。这几项绝对数量指标基本上可以反映出贵州少数民族地区人才资源开发规模的大小。

2) 反映人才资源培养能力的相对数指标。其中最常用的是

^① 数据来源：根据贵州统计年鉴[M]，北京：中国统计出版社，2008整理计算所得。

每万人中在校大学生数、在校中专生数。这几项指标可以大致反映出—个国家、—个地区的人才资源培养实力，并可以在不同的国家、不同的地区之间进行比较。一般说，经济发达国家的每万人口中高校、中专在校生数也比较高，发展中国家则比较低。如美、日、苏等国家每万人口中在校大学生已达到几百人，而多数发展中国家在一百人左右。就贵州少数民族地区目前情况来说，这几项数字是很低的：2007年，贵州少数民族地区每万人口中拥有全日制普通高校在校生为60人，全日制普通中专在校生41人，合计101人，但比起三年前高校在校生占人口比例已有所增加；与2005年相比，2007年每万人口中全日制普通高校在校生增加8人；每万人口中全日制普通中等专业学校在校生增加9.2人。

(2) 反映人才资源流通规模的指标。主要有：

1) 人才资源流通总量。是一定时期处于流通过程中的各级各类人才数量之和，包括首次进入流通过程的人才资源（如当年高校、中专毕业生）和重新进入流通过程的人才资源。人才资源流通总量总是大于同时期人才资源生产部门所培养出来的人才资源总量。

2) 首次进入流通的人才资源数量。等于同期各人才生产单位新培养的各级各类人才（包括自学成才考核合格者）之和，其中绝大部分是同期高校、中专毕业生。

3) 一定时期再次进入流通的人才资源数量。人才资源在使用过程中的重新组合和再次流动是不可避免的。其原因，首先，是物质资料生产过程的变化，如工业产品品种变化、产业结构的变化、生产力配置的变化，新的科学技术的应用等，都将带来相应的人才资源结构的变化；其次，劳动力再生产方面的变化，如家庭的迁移和组合；还有上层建筑方面的变化，如落实知识分子政策、职务的提升等，这些都将使相当数量的人才资源暂时从使

用过程退出,再次处于流通过程之中。如果没有这个再次流通的过程,使人才资源在新的情况下重新找到最适合于他们发挥作用的岗位,那么人才资源的使用效益就会大大降低。在实际统计时,可以有两个途径,一是统计一定时期人才资源主管部门或劳动人事部门办理调动手续的人才资源数;二是统计属于独立核算单位(法人)内部岗位分工变化的人才资源流动数,后者绝对数要比前者大得多。当然也可两个途径并用。

4) 再次进入流通的人才资源占人才队伍总数的比例(人才资源流动率)。这是一个相对数指标,可用百分比表示,也可用0—1区间的数来表示。这个数越接近于0,说明人才流动程度越低,越接近于1,说明人才流动程度越高。人才资源流动程度过高或过低都是不正常的。但不同时期不同地区不同行业这个数值必然是不同的,强求一律是不科学的。从现状和总的发展趋势看,今后几年内人才资源流动率必将逐步上升。

(3) 反映人才资源使用规模的指标。主要有:

1) 人才资源使用总量是一定时期处于使用过程的人才资源之和,等于该时期人才队伍总量减去同期处于流通过程的人才资源数量。

2) 一定时期各行业各地区部门处于使用过程的各级各类人才资源总数。

3) 与物质资料生产过程结合考核的人才资源使用规模指标。如2007年贵州茅台酒厂平均每百名职工拥有工程技术人员8.5人,平均每开发一种新产品所需要的各类科技人才(包括经济管理人才)为5.5人;贵阳市服务行业每万元固定资产(原值)拥有工程技术人员0.1人,每万元产值占用各类科技人才0.3人等。都是反映物质资料生产与人才资源使用规模相互关系的指标。

(4) 反映贵州少数民族地区人才资源开发总规模的指标。一定时期新增人才资源占已有人才资源的比例,这个比例越大,说明人才资源培养能力越大,人才资源流通渠道越畅通。人才队伍总量。一定时期人才队伍总量越大,贵州少数民族地区人才资源开发总规模越大。贵州少数民族地区人才队伍总量等于各行业或各地区人才队伍总量之和。

人才队伍总量与物质资料再生产、劳动力再生产,与经济社会发展相互关系的指标。

1) 每万人口中大学生数。如 2007 年贵州少数民族地区每万人口中大学生数为 43 人。

2) 每万人口中科技人才数。如 2007 年底贵州少数民族地区每万人口中科技人才数为 95 人。

3) 科技人才占职工比例数。如 2007 年贵州少数民族地区机械行业工程技术人员占职工人数的 5.5%,纺织行业约占 2%。

4) 每万元固定资产拥有科技人才资源数。如 2007 年贵州少数民族地区全民所有制企业每万元固定资产(原值),拥有自然科学技术人才资源为 0.1 人。

5) 每万元产值占用科技人才资源数。如 2007 年贵州少数民族地区每万元工农业总产值占用科技人才资源 0.1 人。

第 1)、5) 第两项指标与反映人才资源使用规模的第 2) 项指标相比,主要是这两项指标的考核多从宏观范围内进行,并包括处于使用过程与流通过程的全部人才资源。

2. 贵州少数民族地区人才资源开发结构的评价指标

(1) 关于人才资源培养结构方面的指标。主要是每年新培养人才资源中分级分类比例,以及这些比例同物质资料生产结构、劳动力再生产结构的相互关系方面的指标。

高校、中专毕业生中本科、专科、中专毕业生的相互比例。

如贵州少数民族地区 2005 年到 2007 年的 3 年内,大学毕业生与中专毕业生的比例依次是:1:0.79,1:0.58,1:0.53,合计比例为 1:0.63。可见贵州少数民族地区近 3 年来培养出的中专生只占高校毕业生的 63%。然而物质资料生产过程中,所需初级人才总是比中高级人才多,因此培养出的人才里面初级人才比例明显偏低,必然会影响到生产过程中合理的人才结构形成。

分类人才培养比例。①人才资源培养能力方面的。如贵州少数民族地区普通全日制高校的 20 余种专业中,分属于工科、农科、医科、文科、理科五大类专业,比例分别是 4:1:1:0.5:3.5,理工科占 75%,文科(包括财经、政法在内)的专业种类相对较少。②人才资源培养实绩方面的。如贵州少数民族地区在 2005—2007 年 3 年中,共培养出高校、中专毕业生 15 万人,其中师范毕业生占 1/2,农业院校、卫生院校毕业生占 1/3,文、理、工科院校及综合院校毕业生共占 1/6,这个比例表明贵州少数民族地区 3 年中为工业、商业、建筑、交通四大物质生产部门培养的人才很少。

(2) 关于人才资源培养速度方面的指标。发展速度是不同时期不同发展规模的变化情况。依据不同时期人才资源培养规模方面的数据,可以求出人才资源培养速度方面的指标数据。

人才资源培养能力增长速度。通常用水平法计算。如贵州少数民族地区 2007 年普通全日制高校、中专在校生为 13.67 万人,2005 年为 9.89 万人,2007 年比 2005 年增长了 38.22%,3 年中平均每年比上年增长 5.54%。

1) 用水平法计算的人才资源培养能力年平均增长速度公式为:

$$\left(\sqrt[t_0]{\frac{t_n \text{ 年人才培养能力}}{t_0 \text{ 年人才培养能力}}} - 1 \right) \times 100\%$$

2) 人才培养总量及分级分类数量增长速度。用水平法计算的人才资源培养数量年平均增长速度公式与上面相似。这个数字越大,说明人才资源生产规模增加越快。

3) 人才资源培养总量增长速度、能力增长速度与经济、科技水平发展速度间的比例关系指标。

如人才资源培养总量增长与工农业总产值增长的比例系数的计算公式是:

$$\frac{t_0 \text{ 到 } t_n \text{ 年间年平均人才资源培养量增长速度}}{t_0 \text{ 到 } t_n \text{ 年间年平均工农业总产量增长速度}} \times 100\%$$

2005 年到 2007 年的 3 年间,贵州少数民族地区普通全民制高校、中专在校生数平均增长与同期工农业总产值平均增长的比例系数是 $3.3\%/8.1\% = 40.7\%$ 。这说明贵州少数民族地区 2005 年到 2007 年的 3 年间,人才资源培养总量增长速度慢于工农业总产值增长速度 4.8%。

(3) 关于人才资源流通结构、速度方面的指标主要有:

1) 首次进入流通过程的人才资源占同一时期处于流通状态的人才资源总量的比例。

2) 再次进入流通过程的人才资源占同一时期处于流通状态的人才资源总量的比例。

3) 同一时期处于流通状态的各级各类人才资源的相互比例。

4) 单个人才和群体人才处于流通状态与处于使用时间比例及其变化。这个比值过大或过小都不恰当,但不同时期、不同部门、不同地区、不同专业比值有所不同。从目前现状看,总的来说人才资源流动受阻,使必要的人才资源流动次数减少,同时又使每次流动所花费的时间过长。

(4) 关于人才资源使用结构、速度方面的指标。主要有:

1) 与物质生产结构相联系的人才资源使用结构评价指标。

如 2007 年贵州省茶厂平均每条自动化流水线配备高级工程师 2 人, 工程师 4 人, 助理工程师及技术员 4 人, 技师 2 人, 那么该流水线高、中、初级工程技术人员比例是 1:20:30。又如 2007 年安顺市纺织行业共有科技人才 2 500 余人, 其中财经与纺织工程专业人才各 800 余人, 共占全部人才资源的 64%; 而普定县纺织行业科技人才资源 200 余人, 150 多人是财经人员, 纺织工程专业人才资源共 20 余人, 这两种结构状况相比较, 明显的是前者优于后者。

2) 反映人才资源使用规模变化的指标。人才资源使用总量及各级各类人才资源分类数量增长速度, 一般用水平法计算。

3) 反映人才资源使用规模变化与物质生产规模变化相互关系的指标。如人才资源使用总量增长与总产值(净产值)增长的比例系数。其计算公式是:

$$\frac{t_0 \text{ 到 } t_n \text{ 年间人才使用量年平均增长速度}}{t_0 \text{ 到 } t_n \text{ 年间总(净)产量年平均增长速度}} \times 100\%$$

如贵阳市 2005 年到 2007 年, 机械行业人才使用总量年均增长为 7.1%, 总产值增长为 9.8%, 其比例系数为 7.2%。

(5) 反映贵州少数民族地区人才资源开发整体结构方面的指标。主要有:

1) 某一时期人才资源队伍中分级分类比例: 如 2007 年, 贵州少数民族地区全民所有制单位自然科学技术人员中, 工程技术人员、农林技术人员、卫生技术人员、科研人员、教学人员的比例为 6:3.1:4:9.1:3.7。

2) 某一年度人才资源的地区分布状况。

3) 某一年度人才资源的年龄、性别、工资等的分类结构。

(6) 反映贵州少数民族地区人才资源开发整体发展速度指标。人才队伍总量增长速度。如果以 2005 年为 100, 那么贵州少

少数民族地区全民所有制单位自然科学技术人员的指数为：2005 年是 2 022，2007 年是 1 474，2005 年到 2007 年的 3 年中，贵州少数民族地区全民所有制单位的自然科学技术人员增长了 13.7 倍，平均年递增 9.4%。

人才队伍总量增长与国民经济及科技水平增长的比例系数。
①贵州少数民族地区全民所有制单位 2005 年到 2007 年间的 3 年中，自然科学技术人员年递增 9.6%，同期职工总数年递增 3.7%，其比例系数为 2.6；②同期工农业总产值年递增为 9.6%，其比例系数为 1.06；③同期全民所有制单位工程技术人员年递增 10.64%，同期全民所有制工业企业科学技术进步年平均速度为 1.54%，其比例系数为 6.91。

以上与贵州少数民族地区人才资源开发活动有关的各项指标，不仅可用来考核评价已发生的贵州少数民族地区人才资源开发活动状况，而且对于编制人才资源规划、组织管理未来贵州少数民族地区人才资源开发活动，也是十分有用的。特别是反映人才资源开发活动与劳动力再生产、物质资料再生产、科学技术发展相互关系的指标，对于搞好人才资源规划和贵州少数民族地区人才资源开发的计划管理工作，实现贵州少数民族地区人才资源开发同物质资料再生产和劳动力再生产、经济、社会与自然的协调发展，是十分有用的。

3. 贵州少数民族地区人才资源开发效益评价指标

(1) 人才资源培养效益方面的指标。

1) 人才资源培养费用。年平均人才资源培养费用（元/人）

$$G = \frac{\sum I}{(t_n - t_0) \cdot \sum R}$$

式中 $\sum I$ 表示国家、集体、个人为培养人才资源在 t_0 年到 t_n

年之中所花费的各种投资之和, $\sum R$ 为该人才资源生产部门在 t_0 到 t_n 年中所培养出的全体人才资源。如果不同时期 G 的值趋于上升, 则表明人才资源培养效益在下降, 反之, 则表示人才资源培养效益在上升。

从式中可知, 节省人才资源培养投资, 缩短人才资源培养周期, 或在保持人才资源培养投资规模不变的情况下扩大人才资源培养能力, 都可使人才资源培养效益提高。

1965 年, 平均每培养 1 名全日制普通高校在校生, 国家全年所花经费约为 800 元; 2005 年, 达到 2 000 元; 2007 年, 约为 2 500 元, 而贵州少数民族地区则更高。由此可见, 全日制普通高校的人才培养费用是在大幅度上升的。也就是说人才资源培养效益是下降的, 而广播电视大学每个在校学生每年只需花费国家投资 50 ~ 100 元。从节省国家投资的角度说, 广播电视大学的人才资源培养效益要比普通全日制高校高几十倍。

2) 人才资源培养中的劳动投入。通常采用高校、中专的每一专任教师及每一教职员工承担的在校学生数 (简称教师、学生比例) 来考核。教师负担的学生数越少, 表明人才资源培养中的劳动投入效率越低, 人才资源培养效益越低, 反之则越高。从 2005 年到 2007 年的 3 年中, 贵州少数民族地区普通全日制高校教师负担的学生数不断下降, 从 7.1 人降到 4.0 人, 说明从劳动投入角度来看, 普通全日制高校的人才资源培养效益也是在下降的。

(2) 人才资源流通效益方面的指标。单纯流通费用。人才资源流通过程中的纯粹流通费用越高, 表明人才资源流通效益越低, 反之亦然。目前尚没有进行这方面的考核工作, 今后随着人才资源流通规模的扩大, 这项指标必然要被采用。

(3) 在流动过程中的人才资源劳动能力变化情况 (变化率)。

在流通过程中人才资源劳动能力如果降低了,那么说明人才资源流通的效益是低的。一般说来,人才资源每次处于流通阶段的时间越长,人才资源劳动能力降低的可能性越大。因此,从提高人才资源流通效益的角度来说,人才资源流通的单位时间应当尽可能缩短。目前实际工作中还缺乏这项考核指标。

(4) 人才资源使用效益方面的指标。指要有:

1) 反映人才资源使用过程中人才资源潜在劳动能力发挥程度的指标。人才资源潜在劳动能力转化率 u_1 表示人才资源运动的劳动能力与其潜在的劳动能力的比值, u_2 表示人才资源物化的劳动能力与其运用的劳动能力的比值, u_3 表示人才资源物化的劳动能力与其潜在的劳动能力的比值。 u 的值越高,表明人才资源使用效益越高,反之亦然。用非所长、大材小用会使 u_1 值下降。小材大用或人才使用与物质生产过程脱节会使 u_2 值下降,从而都使 u_3 值下降;只有用人得当,且与物质资料生产过程协调一致, u 值才高。

2) 反映使用过程中人才资源劳动能力变动情况的指标。人才资源在使用过程中如果其潜在劳动能力在逐步增强(如从技术员成长为工程师时),那么表明人才资源使用效益是较高的;反之(如原有的专业知识荒废了,新的专业知识又未能形成)则表明人才资源使用效益是低的。

3) 反映人才资源物化劳动成果的指标。人才资源在使用过程中与其他劳动力一起,同生产资料相结合,创造出物质产品和精神产品;用 W 表示, W 可分为两个部分:人才资源劳动的物化形式 W_R 与其他劳动者劳动的物化形式 W_A 。 W_R 的绝对量及 W_R 占 W 的比例越大,表示人才资源使用效益越高。反之亦然;

目前,有关人才资源使用效益方面的考核指标体系正处于逐步建立过程中。

(5) 反映贵州少数民族地区人才资源开发活动整体性效益的指标。^①

1) 人才资源开发活动的起始投入和最终产出比。

$\lambda_1 = \frac{W_R}{I}$ 表示人才资源物化劳动成果与人才资源培养投资的比值。这项数值越大, 表明贵州少数民族地区人才资源开发总体效益越高。

$$\lambda_2 = \frac{(V+M)_R}{I_1 + I_2}$$

表示人才资源劳动创造的价值与贵州少数民族地区人才资源开发活动中投入的人才资源培养、人才资源流通过费用的比值, 其经济意义同 λ_1 。式中 $(V+M)_R$ 是 W 中的新增价值 $(V+M)$ 中由人才资源劳动所创造的部分, I_1 及 I_2 分别表示人才资源培养费用、人才资源流通过费用。

$$\lambda_3 = \frac{M_R}{I_1 + I_2}$$

表示人才资源劳动为社会创造的“剩余”财富与社会为培养人才资源而付出的投资的比例。其经济意义同上。式中 M_R 是 M 中由人才资源劳动带来的那一部分, 如用 M_L 代表 M 中由其他劳动者劳动带来的另一部分; 则 $M_R + M_L = M$ 。类似地, λ_2 式中的 $(V+M)_R = (V+M) - (V+M)_L$ 。

由于物质资料再生产是扩大再生产, M 中要有一部分 (ΔM) 作为 C 、 V 扩大部分的追加 (ΔC 与 ΔV), 用 m 表示 M 减去 ΔM 后的部分, 即 $m = M - \Delta M$, 变为:

$$\lambda_3 = \frac{m_R}{I_1 + I_2}。该式反映扩大的物质资料再生产过程中人才资$$

^① 张彦, 等. 人才经济学概论 [M], 石家庄: 河北人民出版社, 1987.

源劳动为社会创造的“剩余”财富与社会为培养人才资源而付出的投资比例关系。这个 λ_3 的值越高,表明贵州少数民族地区人才资源开发的总体效益越高。

2) 人才资源扩大再生产活动的几项效益指标。

不同时期的 W_R 值、 $(V+M)_R$ 值、 M_R 值、 m_R 值各不相同,由于贵州少数民族地区人才资源开发是扩大再生产,因而一般来说 t_n 年的 W_R 、 $(V+M)_R$ 、 M_R 、 m_R 要比 t_0 年的大。由此可以算出 t_0 年到 t_n 年间贵州少数民族地区人才资源开发效益增长速度。以 W_R 的增长速度 S_1 为例,

$$S_1 = \sqrt[t_n - t_0]{\frac{W_R(t_n)}{W_R(t_0)}},$$

用这个值与物质资料再生产的增长速度

$$\sqrt[t_n - t_0]{\frac{W(t_n)}{W(t_0)}}$$

相比,就可看出人才资源再生产效益是否与物质资料再生产协调增长。

不同时期的 λ 值也可算出人才资源再生产效益的变化情况。以 λ_1 的变化速度 S_1'

$$\sqrt[t_n - t_0]{\frac{\lambda(t_n)}{\lambda_1(t_0)}}$$

S_1' 也可从另一个角度来检查人才资源再生产效益是否与物质资料再生产协调增长。

需要进一步研究的问题

本书研究的贵州少数民族地区人才资源开发，目前从管理学来研究的较多，从经济学来研究的较少，而把管理学和经济学结合起来研究的更少。本书提出的许多看法和观点还有待实践的验证和修正。需要进一步研究的问题包括：

1. 人才资源开发的指标体系问题

人才资源开发从不同的角度来分析，就存在不同的分析路径和指标体系。如本书中涉及的人才资源开发的环境、目标、社会、经济、自然，及其相互关系指标体系、预警系统的指标体系等。这些指标体系的理论性和可行性都有待于进一步实践的验证和修正。如表现比较明显的有以下两个问题。

(1) 根据社会再生产原理，本书设计的贵州少数民族地区人才资源开发的评价指标体系，试图反映贵州少数民族地区人才资源开发规模大小、结构比例、速度快慢、效益高低，以及与贵州少数民族地区经济社会发展的规模、结构、速度、效益之间的相互关系。但是作为一种贵州少数民族地区人才资源开发决策系统中预警系统的预控工具，这套评价指标体系还处于探索和研究阶段，还有待实践的验证和修正。

(2) 关于贵州少数民族地区人才资源开发环境评价的方法。目前,国内外学者的环境评价方法与模型,主要有等级尺度法、层次分析法、模糊评价法、因子分析法等,这些方法具有一定的可靠性,但是评价过程中指标权重确立主要依赖人为的赋值和评分,主观性较强。

(3) 关于建立贵州少数民族地区人才资源开发的预警系统问题。目前预警系统有经济预警系统、社会预警系统、财务预警系统、海啸预警系统、安全预警系统、网络预警系统、房地产预警系统、GPS 预警系统、组织财务预警系统、地质灾害预警系统、防汛预警系统,等等。贵州少数民族地区人才资源开发同样可以预测,同样可以建立预警系统。各级组织应高度认识到其预警系统研究所蕴涵的巨大社会、经济与政治价值,采取有力的支持措施,加快贵州少数民族地区人才资源开发预警系统的建立,以期对可能影响未来社会经济稳定性的因素实行提前预报和动态监测。构建人才资源开发预警系统,对人才资源开发预警系统的预控。所有这些都需要通过严格周密的调查来获取大量的资料进行实证分析,以及对贵州少数民族地区人才资源开发的预警系统进行深入的研究,才能尽快建立起有贵州少数民族地区特色、高水平的人才资源开发的预警系统。

2. 人才资源开发与社会、经济、自然生态文明建设及其内在变动规律问题

通过研究,把贵州少数民族地区人才资源开发与生态文明建设联系起来研究,有一定的研究空间与难度。

是否可以对其做了一个规律性、普遍性的研究，这不仅需要实践的验证，还需要做大量的深入细致的调查研究。

3. 人才资源开发的对策研究体系问题

在研究贵州少数民族地区人才资源开发的对策时，本书是按照五个体系来分析的，即：建立贵州少数民族地区人才资源开发的认知系统、机制系统、运行系统、启动系统与预警系统。这是否恰当也有待于实践的检验和进一步深入的研究。

4. 到目前为止，关于人才资源开发的预警限尚未建立统一的标准或绝对的数值，不同的组织、不同的人才资源可能都不同，文中提到运用专家的经验，采取专家评价法来确定预警限等均需作进一步的研究和检验

主要参考文献

- [1] Jerry W. Gilley. Strategically integrated human resource development [M]. 1989.
- [2] Jerry W. Gilley. Principles of human resource development [M]. 1989.
- [3] Nesl Chalofsky. Effective human resource development [M]. 1988.
- [4] Steve Truelove. Handbook of training and development [M]. 1992.
- [5] John P. Wilson. Human resource development [M]. 1999.
- [6] International Labors Organization. human resources Development [M]. 1999.
- [7] Southern African Development Community. Human resources development [M]. 2000.
- [8] Francis L. ulschak. Human resource developmen [M]. 1983.
- [9] Bramham. L. Human Resource Management, IPM [M]. 1989.
- [10] David L. Bird. Job Creation in America [M]. The free Press, New York, 1987, P167.
- [11] Richard Pearson. Graduate Mobility in the United Kingdom, Nature [J]. vol. 3185, Dec 1985.
- [12] C. R. McConnell and S. L. Brue. Contemporary Labor Economics [M]. McGraw-Hill Book Company, USA, 1986.
- [13] Aiken, L. R. Psychological. testing and Assessment 9th Edi. Needham Heights, MA; Allyn and Bacon, inc [M], 1997.
- [14] Anderson, G. C. Maneging. Perfmance Appraisal Systems. Great Britain; T. T [M]. Press Ltd, 1993.
- [15] Hansen, C. P. and Conrad, K. A. A. Handbook of Psychological Assess-ment in Business. Westport, NewYork [J]. Quorum. 1991.
- [16] Henderson R. I. Compensation. Mangement-in a knowledge-based world.

- Seventh Edition. Prentice-hall Inc. 1997.
- [17] Lane, L. M. and Wolf, J. F. the Human Resource Crisis in the Public Sector. New York [J]. Quorum. 1990.
- [18] Mohrman, Allan M. Designing. Performance Appraisal Systems. Jossey-Bass Inc [J]. 1989.
- [19] National Academy of Public Administration. Modernizing classification: An Opportunity for Excellence. Washington, DC [J]. NAPA, 1991.
- [20] Schuler, R. S. Managing Human Resource, 5th Edu, St Paul, MN [J]. West Publishing Co. 1995.
- [21] James J Heckman. China's human capital investment [J]. China economic review16 (2005).
- [22] Carless, Sally A. Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: a longitudinal study [J]. Journal of Occupational & Organizational Psychology, Sep2005.
- [23] Aichia Chuang; Sackett, Paul R. the perceived importance of person-job fit and person-organization fit between and within interview stages [J]. Social Behavior & Personality: An International Journal, 2005.
- [24] Ashe-eric Higher Education Report. Resource Allocation and Governance [R]. 2003.
- [25] Field, Trevor; Klingert, Jakob. Resource Allocation Models [J]. Perspectives; Policy & Practice in Higher Education, Aug2001.
- [26] Narasimhan, Vasant; Brown, Hilary; Pablos-Mendez, Ariel; Adams, Orvill; Dussault, Gilles; Elzinga, Gijs; Nordstrom, Anders; Habte, Demissie; Jacobs, Marian; Solimano, Giorgio; Sewankambo, Nelson; Wibulpolprasert, Suwit; Evans, Timothy; Chen, Lincoln. Lancet. Responding to the global human resources crisis [J]. THE LANCET, 5/1/2004.
- [27] Oulton, Judith A. Human resources we need new ideas [J]. International Nursing Review, Dec2004.

- [28] [美] 埃德加·M. 胡佛. 区域经济学导论 [M]. 北京: 商务印书馆, 1990.
- [29] [英] 哈维·阿姆斯特朗, 吉姆·泰勒. 刘乃全, 贾彦利, 张学良, 等译. 区域经济学与区域政策 (第三版) [M]. 上海: 上海人民出版社, 2007.
- [30] [美] 约翰·伊特韦尔, 等. 新帕尔格雷夫经济学大辞典 [M]. 北京: 经济科学出版社, 1996.
- [31] [美] 瓦尔特·艾萨德. 区域科学导论 [M]. 北京: 高等教育出版社, 1991.
- [32] [意] 尼古拉·阿克塞拉. 郭庆旺, 刘茜, 译. 经济政策原理: 价值与技术 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2001.
- [33] [荷兰] 彼得·尼茨坎普, 安虎森. 刘海军, 程同顺, 张发余, 曾林彬, 等译. 区域和城市经济学手册 (第1卷): 区域经济学 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2001.
- [34] [荷] J. 丁伯根. 张幼文, 译. 经济政策: 原理与设计 [M]. 北京: 商务印书馆, 1988.
- [35] 列宁全集 [M]. 北京: 人民出版社, 1972.
- [36] [德] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯全集 [M]. 北京: 人民出版社, 1972.
- [37] 邓玲. 长江上游经济带与生态屏障共建的协调机制研究 [R]. 2007.
- [38] 邓玲, 黄勤. 国土开发与城镇建设 [M]. 成都: 四川大学出版社, 2007.
- [39] 邓玲, 张红伟. 中国七大经济区产业结构研究 [M]. 成都: 四川大学出版社, 2004.
- [40] 李中斌, 著. 区域人才资源开发研究 [M], 北京: 华龄出版社, 2005.
- [41] 荣志远, 著. 区域人才资源开发与经济增长关系的实证研究 [M], 兰州: 甘肃文化出版社, 2007.
- [42] 薛永武. 人才开发学 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2008.

- [43] 杜肯堂, 戴士根. 区域经济管理 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2004.
- [44] 陈秀山, 张可云. 区域经济理论 [M]. 北京: 商务印书馆, 2003.
- [45] 张可云. 区域经济政策 [M]. 北京: 商务印书馆, 2005.
- [46] 付晓东, 胡铁成. 区域融资与投资环境评价 [M]. 北京: 商务印书馆, 2005.
- [47] 刘勇. 区域经济发展与地区主导产业 [M]. 北京: 商务印书馆, 2006.
- [48] 张敦富, 覃成林. 中国区域经济差异与协调发展 [M]. 北京: 中国轻工出版社, 2001.
- [49] 陆大道. 中国区域发展的理论与实践 [M]. 北京: 科学文献出版社, 2003.
- [50] 孙久文. 中国区域经济实证研究——结构转变与发展战略 [M]. 北京: 中国轻工业出版社, 1999.
- [51] 魏后凯. 现代区域经济学 [M]. 北京: 经济管理出版社, 2006.
- [52] 侯景新, 尹卫红. 区域经济分析方法 [M]. 北京: 商务印书馆, 2005.
- [53] 郭克莎. 中国改革中的经济增长与结构变动 [M]. 上海: 上海三联书社, 1996.
- [54] 牛文元. 中国可持续发展总论 [M]. 北京: 科学出版社, 2007.
- [55] 杨开忠. 中国区域发展研究 [M]. 北京: 海洋出版社, 1989.
- [56] 朱厚伦. 中国区域经济发展战略 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2004.
- [57] 李航星. 区域差异论 [M]. 成都: 四川大学出版社, 2003.
- [58] 汪宇明. 中国省区经济研究 [M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2000.
- [59] 宋栋, 著. 中国区域经济转型发展的实证研究——以珠江三角洲为例 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2000.
- [60] 张敦富, 覃成林. 中国区域经济差异与协调发展 [M]. 北京: 中国

轻工业出版社, 2001.

- [61] 叶裕民. 中国城市化与可持续发展 [M]. 北京: 科学出版社, 2007.
- [62] 张可云. 区域大战与区域经济关系 [M]. 北京: 民主与建设出版社, 2001.
- [63] 沈坤荣. 体制转型期的中国经济增长 [M]. 南京: 南京大学出版社, 1999.
- [64] 毛寿龙. 中国政府功能的经济分析 [M]. 北京: 中国广播电视出版社, 1988.
- [65] 黄少军, 何华权. 政府经济学 [M]. 北京: 中国经济出版社, 1998.
- [66] 叶裕民. 中国区域开发论 [M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2000.
- [67] 胡兆量. 中国区域发展导论 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2000.
- [68] 张耀辉, 等. 区域经济理论与地区经济发展 [M]. 北京: 中国计划出版社, 1996.
- [69] 陈栋生. 区域经济学 [M]. 郑州: 河南人民出版社, 1993.
- [70] 陈栋生. 西部经济崛起之路 [M]. 上海: 上海远东出版社, 1996.
- [71] [美] 摩尔根. 杨炳章, 等译. 劳动经济学 [M]. 上海: 工人出版社, 1984.
- [72] 张声雄. 学习型组织的创建 [M]. 上海: 上海科学普及出版社, 2000.
- [73] 王文长. 开发经济学 [M]. 北京: 海潮出版社, 1999.
- [74] 郑长德. 世界不发达地区开发史鉴 [M]. 北京: 民族出版社, 2001.
- [75] 石生泰, 李春芳. 国外开发史鉴 [M]. 兰州: 甘肃人民出版社, 2001.
- [76] 国家民委. 中华人民共和国民族政策法规选编 [M]. 北京: 中国民航出版社, 1997.
- [77] 江平. 中国民族问题的理论与实践 [M]. 北京: 中共中央党校出版社, 1994.
- [78] 吴红卫. 青海少数民族地区人力资源开发 [J]. 青海社会科学, 2000.

- [79] 马占彪. 试论西部民族地区人力资源开发 [J]. 青海统一战线, 2000 (4) .
- [80] 孙成明. 西部大开发, 关键靠人才 [J]. 新疆人才, 2000 (2) .
- [81] 叶忠海. 中国人才战略资源培训的战略思考 [J]. 中国人才, 2003 (4) .
- [82] 张体勋. 西部地区人才战略探讨 [J]. 人口与经济, 2003 (1) .
- [83] 李岚. 人力资源开发是西部大开发的源头工程 [J]. 中央民族大学学报 (哲社版), 2000 (2) .
- [84] 张天路. 西部大开发中民族人口问题与对策 [J]. 人口研究, 2000 (5) .
- [85] 郑长德. 论西部民族地区人力资源的开发和人力资本的形成 [J], 人口与经济, 2001 (3) .
- [86] 郭志宏, 张汝毅. 少数民族地区的人力资源开发 [J]. 思想战线, 云南大学人文社会科学学报, 2000 (4) .
- [87] 冉春桃. 论民族地区人力资源开发 [J]. 中南民族学院学报 2000 (2) .
- [88] 毛笑文. 西部民族地区人力资源开发现状及对策研究 [J]. 西北民族研究, 2004 (1) .
- [89] 马志荣, 马忠英. 西部民族地区人力资源开发面临的问题及应对措施 [J]. 甘肃高师学报, 2004 (4) .
- [90] 郭志宏, 张汝毅. 少数民族地区的人力资源开发 [J]. 思想战线, 2000 (4) .
- [91] 施正一. 民族经济学导论 [M]. 北京: 民族出版社, 1993.
- [92] 郝时远. 中国的民族与民族问题 [M]. 南昌: 江西人民出版社, 1996.
- [93] 营征海, 马胎. 起飞前的战略构想——中国少数民族地区经济长期发展战略研究 [M]. 北京: 民族出版社, 1990.
- [94] 中共中央统战部二局, 中共中央党校教务部. 新形势下的民族、宗教问题 [M]. 北京: 人民出版社, 1994.

- [95] 千里原. 民族工作大全 [M]. 北京: 中国经济出版社, 1994.
- [96] 国家民委办公厅, 政法司, 政策研究室. 中华人民共和国民族政策法规选编 [M]. 北京: 中国民族出版社, 1997.
- [97] 郝时远, 阮西湖. 当代世界民族问题与民族政策 [M]. 成都: 四川民族出版社, 1994.
- [98] 于宗先, 主编. 台湾的人才资源发展 [M]. 台北: 五南图书出版公司, 1982.
- [99] 王文长. 少数民族地区经济发展结构模式 [M]. 北京: 民族出版社, 1990.
- [100] 徐万邦, 祁庆富. 中国少数民族文化通论 [M]. 北京: 中央民族大学出版社, 1996.
- [101] 李竹有, 那日. 中国少数民族经济概论 [M]. 北京: 中央民族大学出版社, 1998.
- [102] 何春霖. 人力资源开发与民族地区经济发展浅析 [J]. 经济与社会发展, 2004 (4).
- [103] 李善同. 西部大开发与地区协调发展 [M]. 北京: 商务印书馆, 2003.
- [104] 顾华祥. 西部人才队伍建设的现状与对策 [J]. 青海经济研究, 2003 (1).
- [105] 曾光, 李赵君. 西部人力资源的可持续发展探讨 [J]. 湖北省社会主义学院学报, 2002.
- [106] 李建立. 人力资源开发西部大开发的重中之重 [J]. 中国人力资源开发, 2003 (2).
- [107] 钱黄生. 美国人才开发策略 [J]. 社会科学动态, 1993 (1).
- [108] 戴雄武. 国际人才争夺战和中国的对策构想 [J]. 中国科技论坛, 1991 (3).
- [109] [日] 松本由美. 日本企业的人力资源开发 [J]. 世界经济评论, 2000.
- [110] [美] 戴维·沃尔里奇. 人力资源管理教程 [M]. 北京: 新华出版

社, 2000.

- [111] [美] 加里·德斯勒. 人力资源管理 (第六版) [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 1999.
- [112] [美] 菲兹-恩兹 (Fitz-enz, Jac). 人力资本的投资回报 [M]. 上海: 上海人民出版社, 2000.
- [113] 汪安佑. 面向 21 世纪中国人力资源开发战略重点的思考 [J]. 高等农业教育, 1995 (5).
- [114] 李声吼. 人力资源发展 [M]. 台北: 五南图书出版公司, 1997.
- [115] 李汉雄若. 人力资源策略管理 [M]. 台北: 扬智文化出版公司, 2000.
- [116] 潘金云. 中国第一资源——人力资源开发利用理论与实践 [M]. 北京: 机械工业出版社, 1991.
- [117] 刘闽. 人才资源开发的根本政策创新——边疆少数民族地区 [J]. 新疆大学学报 (社会科学版), 2001 (3).
- [118] 创冬梅. 论科技人才结构与产业结构的动态关联 [D]. 哈尔滨船舶工程学院硕士学位论文.
- [119] 邻荣坤, 等. 发展中国信息技术的智力需求研究报告 [R], 1987.
- [120] 上海市人事局, 科技干部局编. 商品经济与人才资源配置 [M]. 上海: 上海社科院出版社, 1987.
- [121] 李福增, 等. 人才与经济增长 [M]. 北京: 中国经济出版社, 1988.
- [122] 王倩, 邓玲. 围绕重点产业集聚人才的对策研究 [J]. 中国人力资源开发, 2007 (1).
- [123] 李小平, 聂景山. 国外人才市场的启示 [J]. 上海社会科学杂志, 1987 (11).
- [124] 钟祖荣. 继往开来走向人才资源开发的新时代——人才学发展 20 年回顾 [J]. 中国人才, 1999 (11).
- [125] 惠育山, 何花. 人才流失危机的预警系统构建与风险管理 [J]. 人才资源开发, 2005 (4).

- [126] 苏延林,王通讯,等著.人才资源导论[M].北京:中国人事出版社,1994.
- [127] 张文贤,晏姚,主编.人力资源开发与管理[M].上海:上海人民出版社,1996(8).
- [128] 张彦宁,主编.现代企业人才开发[M].北京:中国展望出版社,1994.
- [129] 王通讯.人才学通论[M].北京:中国社会科学出版社,2001.
- [130] 王通讯.宏观人才学[M].北京:中国社会科学出版社,2001.
- [131] 王通讯.微观人才论[M].北京:中国社会科学出版社,2001.
- [132] 王通讯.人才资源论[M].北京:中国社会科学出版社,2001.
- [133] 王通讯.人才潜能开发学[M].北京:中国社会科学出版社,2001.
- [134] 中国人事科学研究院,编.中国人才资源开发研究报告[R].北京:中国人事出版业,2002.
- [135] 萧申生,等.人才经济[M].湖南:中南工业大学出版社,1999.
- [136] 张彦,等.人才经济学概论[M].石家庄:河北人民出版社,1987.
- [137] [美]加里·S.贝克尔.人力资本[M].北京:北京大学出版社,1987.
- [138] 常校珍.人才学基本原理[M].兰州:兰州大学出版社,1990.
- [139] 余凯成,程文文,陈维政.人力资源管理(第二版)[M].大连:大连理工大学出版社,2001.
- [140] 叶忠海.中国女领导人才资源成长和开发研究[M].“八五”国家社会科学基金项目,上海:上海科学技术文献出版社,2000.
- [141] 梁裕楷,邝少明,陈天祥.中国人事管理[M].广州:中山大学出版社,2001.
- [142] 石金涛.现代人力资源开发与管理(第二版)[M].上海:上海交通大学出版社,2001.
- [143] 余凯成,等编.现代人力资源管理[M].北京:企业管理出版

社, 1997.

- [144] 张德, 编. 人力资源开发与管理 [M]. 北京: 清华大学出版社, 1995.
- [145] 史策. 人才资源开发 [M]. 福州: 福建人民出版社, 1996.
- [146] 单怀沧. 人力资源开发概论 [M]. 北京: 中国劳动出版社, 1995.
- [147] 郑绍键. 人力资源开发与管理 (第2版) [M]. 上海: 复旦大学出版社, 1999.
- [148] 贵州省“十一五”人才开发专项规划 [C]. 贵州省人事厅, 2006, 12.
- [149] 朱华清, 等. 贵州人力资源开发研究 [M]. 贵州: 贵州人民出版社, 2004.
- [150] 王礼全, 主编. 贵州人才问题研究报告 [M]. 贵州: 贵州人民出版社, 2005.
- [151] 贵州省人事厅人才统计资料 [Z]. 2000—2008.
- [152] 黔南州、黔西南州、黔东南州等地方人事局人才统计资料 [Z]. 2000—2008.
- [153] 刘江. 中国中西部地区开发年鉴 [M]. 北京: 改革出版社, 1998.
- [154] 中国统计年鉴 [M]. 北京: 中国统计出版社, 1981—2008.
- [155] 中国民族统计年鉴 [M]. 北京: 中国统计出版社, 1981—2008.
- [156] 中国21世纪议程——中国21世纪人口、环境与发展白皮书 [M]. 北京: 中国环境科学出版社, 1994.
- [157] 中国科学院可持续发展研究组. 中国可持续发展战略报告 [M]. 北京: 科学出版社, 2001—2008.
- [158] 贵州统计年鉴 [M]. 北京: 中国统计出版社, 1981—2008.
- [159] 温家宝. 政府工作报告 [C], 2005—2008.
- [160] 中共中央关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议 [C]. 2005.
- [161] 中华人民共和国国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要 [C]. 2006.

- [162] 贵州省国民经济和社会发展第十一个五年规划汇编 [G]. 贵州省发展和改革委员会, 2006 年 12 月 30 日.
- [163] 潘康. 潘康经济论文集 [M]. 北京: 海洋出版社, 2002.
- [164] 单晓娅. 贵州省城镇劳动力资源的可持续发展研究 [M]. 贵州: 贵州人民出版社, 2007.
- [165] 单晓娅. 现代服务业发展环境条件的指标体系及其实证分析 [J]. 贵州财经学院学报, 2005 (1).
- [166] 建设小康社会新胜利而奋斗 [C]. 十七大报告辅导读本, 北京: 人民出版社, 2007.
- [167] 2005 年贵州省 1% 人口抽样调查资料 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2007.

后 记

经过三年多的努力，本书终于得以完成，回想整个学习和写作过程，令我心潮澎湃，其中付出的艰苦和辛劳不用说，而各位师长、师兄弟、师姐妹所给予的谆谆教诲和真诚帮助却让我终身受益、永生难忘。

首先我要衷心感谢我的导师邓玲教授，她对本书的完成付出了许多心血，从拟订提纲、完成初稿、修改完善到最后定稿都给予了我耐心细致的指导，如果没有她的帮助和激励，要顺利完成本书的写作是无法想象的。几年来，她对我一直严格要求，不仅教会了我如何严谨做学问，而且还用她的一言一行教授我待人处事的道理。导师关爱，终生勿忘。

衷心感谢杜肯堂教授的关心和指导，他的治学风范和人生态度令我敬仰，将永远是我学习的楷模。衷心感谢博士生导师小组的杜受祜研究员、李天德教授和朱方明教授对我的开题报告提出的精辟而宝贵的意见，使本书得以顺利完成。

本书能得以完成，还得益于四川大学经济学院许多师长、师兄弟、师姐妹的指导和帮助，在此，我要表示深深的谢意。还要感谢我的朋友们为本书的调研提供的便利和我的家人对我学业的支持。

单晓姪

2009年10月